

LINKÖPINGS UNIVERSITET

Skilda världar

Implementering av morgonupp-
värmning i byggbranschen

Gunilla Larsen Borg

10/29/2010

Abstract

En kvalitativ studie av implementering av morgonuppvärmning på ett större svenskt byggföretag. Studien är baserad på intervjuer och fältstudier gjorda under 2004-2006, drygt två års tid. Friskvård kom sent in i byggbranschen, en bransch med hälsorisker. Studien har fokuserat på hur implementering av friskvård görs i en större byggproduktionskoncern samt hur ett friskvårdserbjudande tas emot av personalen i kärnverksamheten. Studien visar på att friskvårdsverksamhet och byggproduktion har kulturella skillnader, och kan betraktas som två skilda sociala världar. Studien visar på vad som kännetecknar de sociala världarna och hur skillnader mellan de två sociala världarna påverkar implementeringen av en friskvårdsverksamhet i form av morgonuppvärmning i byggbranschen. Studien visar på hur diskrepanser kan försvåra implementeringen men även användas för att underlätta en friskvårdsimplementering.

Innehållsförteckning

Kapitel 1 – Introduktion	6
En uppsats om morgonuppvärmning	8
Vad är friskvård	9
Syfte och frågeställningar	8
Disposition	10
Kapitel 2 – Friskvårdens framväxt	13
Från ohälsa till hälsa på arbetsplatsen	6
Friskvård i Sverige	20
Friskvård i byggbranschen ”Den billigaste arbetskraften är den friska”	23
Hälsan i byggbranschen	27
Sammanfattning	28
Kapitel 3 - Metod och material	30
Förutsättningarna för studien	30
Metoden i denna studie	32
Analys av insamlat material	46
Teori utifrån begreppet sociala världar	47
Upprätthållande av ordning	52
Teoretisk model för att presentationen	54
Genus	58
Metoddiskussion	58
Kapitel 4 - Friskvård administrativt	61
Morgonuppvärmning utifrån friskvårdens aktörer	61
Morgonuppvärmningen en gammal idé.	63
Aktiv Byggare, ansvarig för utvecklingen av morgonuppvärmningen	64
Frisk & Risk ansvarig för utvecklingen på företaget	65
En friskvårdsansvarig organisation byggs upp	65
Friskvårdspolicy och morgonuppvärmningsbeslut	66

Friskvårdsverksamheternas ansvarfördelning _____	67
Införande av morgonuppvärmning i praktiken _____	71
Förmågan att införa morgonuppvärmning _____	78
Motivation och vilja att införa morgonuppvärmning _____	80
Värderingar påverkar inställningen till morgonuppvärmningen _____	82
Normer, hur friskvårdens aktörer gör _____	85
Hur förstås beslutet _____	94
Avsikten _____	99
<i>Sammanfattande diskussion utifrån Friskvårdsaktörsperspektiv</i> _____	100
Kan friskvårdens aktörer införa morgonuppvärmning? _____	100
Diskussion om viljan _____	102
Diskussion utifrån hur beslutet förstås _____	105
<i>Kapitel 5 – Friskvård i Byggproduktionen</i> _____	106
Morgonuppvärmning på arbetsplatsen _____	106
Morgonuppvärmning kan införas _____	107
Tid som resurs - hur tid disponeras i produktionen _____	126
Förmågan att införa morgonuppvärmning _____	135
Byggproduktionens aktörers vilja till friskvård _____	139
Friskvårdsaktiviteter var inte roligt _____	140
Värderingar påverkar inställningen till morgonuppvärmningen _____	142
Normer, hur yrkesarbetare gör _____	152
Lokala förutsättningar _____	157
Vad ett beslut leder till beror på hur beslutet förstås _____	161
Hur beslutet om morgonuppvärmning förstås _____	161
Avsikten _____	162
<i>Sammanfattande diskussion utifrån byggproduktionen</i> _____	163
Kan yrkesarbetare införa morgonuppvärmning? _____	163
Diskussion om viljan _____	167

Diskussion utifrån hur beslutet förstås _____	171
Kapitel 6 - Slutdiskussion _____	172
I teorin kan morgonuppvärmning införas – men hur är det med praktiken? _____	172
Morgonuppvärmningen är den feminin eller maskulin? _____	182
Kan en stödjande ideologi påverka vad vi kan göra? _____	172
Teknologin, en förutsättning för att kunna _____	173
Kunskap om hälsa, friskvård och ohälsa _____	174
Skilda basresurser kan försvåra – kroppen som mål eller medel _____	175
För att kunna morgonuppvärma behövs en plats, friskvårdens och/eller byggproduktionens arena _____	175
Ledningen – en viktig aktör för implementeringens genomförande _____	176
Normer, underförstådda förväntningar och regler _____	177
Kollektivism och deltagande i morgonuppvärmningen _____	177
Tid och tidens normer _____	178
Vill, om viljan att införa morgonuppvärmning _____	180
Frivillig verksamhet, morgonuppvärmning ett erbjudande _____	180
Representation, vad vill man visa upp _____	181
Identitet _____	182
Hur beslutet förstås _____	184
Förslag till utveckling, om alla ska morgonuppvärma _____	185
Möjliggörande genom utveckling _____	186
Begreppsförklaringar _____	187
Ordlista från byggproduktionen _____	188
Ordlista från friskvården _____	192
Förkortningar _____	194
Referenser _____	195

Kapitel 1 – Introduktion

Kapitlets inledning ger en kort historisk introduktion till friskvård på arbetsplatsen därefter problematiseras friskvård på arbetsplatsen. En kort presentation av materialet följs av syftet med studien och studiens frågeställningar. Det viktigaste begreppet för studien, friskvård definieras. Avslutningsvis ges en kort beskrivning av innehållet i de påföljande kapitlen.

Från ohälsa till hälsa på arbetsplatsen

Ohälsa uppkommen på arbetsplatsen uppmärksammades redan på 1600-talet (Shepard, 1991). Fackförbunden har sedan de skapades påtalat ohälsan orsakad av arbetet och har på olika sätt agerat för att minska ohälsan (Landin & Andersson, 1981). År 1912 kom den första lagen om arbetarskydd. Arbetsmiljölagen avser att främja hälsan hos den arbetande befolkningen (Arbetsmiljöverket, 2007; Johannisson, 2007; Menckel, 2006; Thörnquist, 2005). Arbetarskyddsstyrelsen som numer heter Arbetsmiljöverket inrättas 1949. Utvecklingen har gått mot hälsofrämjande arbetsmiljö snarare än riskförebyggande (Allender, Colquhoun, & Kelly, 2006; Kickbusch & Payne, 2003; Shain & Kramer, 2004). Arbetsgivaren har lagar och regleringar att följa avsedda att värna den anställdes hälsa. Sedan 2001 påbjuds systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:01). Skyddsombud ska finnas på arbetsplatser med fler än 10 anställda, och den anställdes hälsa ska både värnas och främjas. Arbetsgivarna erbjuder idag vanligen någon form av friskvård, avsedd att främja de anställdas hälsa (Andersson et al., 2004; Dobers, 2007; Hanson, 2004; E. Nilsson & Söderlund, 2003).

Om vi blir sjuka får det ett flertal konsekvenser, inte bara på det privata planet, utan hälsotillståndet påverkar även arbetsgivaren i stor utsträckning och ses som en ekonomisk kostnad (Johansson & Johrén, 1996; Nilsson & Söderlund, 2002). Den ekonomiska logiken säger att företagets kostnader för sjuka rimligtvis borde minska om personalen håller sig frisk (Ljusenius, & Rydqvist, 2004). Eller personalen kan i alla fall bli mindre sjuk, det vill säga friskare, genom olika handlingar vilket har lett till att friskvård inom arbetsplatsen blivit en allt mer populär åtgärd (Andersson, Johrén, & Malmgren, 2004; Angelöw, 2002).

Det är idag vanligt att företag erbjuder någon form av friskvård till sina anställda men det är sällan merparten av de anställda som utnyttjar erbjudandet (Aittasalo & Miilunpalo, 2006; Andersson et al., 2004; Dobers, 2007; Grosch, Alterman, Petersen, & Murphy, 1998b).

Inom byggbranschen har friskvårdsverksamheten lyst med sin frånvaro under en lång tid fram till för bara några år sedan, trots att branschen många gånger präglas av hårt fysiskt arbete där kroppen och en god hälsa är av stor betydelse. En orsak tros vara att byggbranschen sällan studeras ur ett hälsoperspektiv (Larsson & Lindell, 1992; Liukkonen, 1989; Molen et al., 2005). Studier inom området har ökat de senaste åren men det finns kunskapsluckor.

Problematisering av friskvård på arbetsplatserna

Det finns okunskap om hur företagen gör när de inför friskvårdsverksamheter eller hur personalen tar emot aktiviteterna (Sanders & Haines, 2006). När kunskap saknas om hur det går till vid införandet av friskvård blir resultaten vid utvärderingarna av arbetsplatsanknuten friskvård mer svårförståeligt (Lewis et al., 1996; McLean, 2005). Det saknas även kunskap om vad som leder till förändringar gällande deltagande, minskad sjukfrånvaro eller förändrad hälsa (Menckel, 2006). Det efterfrågas studier som belyser processen och komplexiteten vid införandet av friskvårdsaktiviteter för att förklara personalens handlande (Nutbeam, 1999; Nutbeam & Harris, 2004). Det råder även oklarheter om vad sammanhanget och företagskulturen har för betydelse för utfallet av hälsopromotiva verksamheter på arbetsplatsen (Muto & Yamauchi, 2001). Det saknas kunskap om personalens attityder och förhållningssätt till friskvården och även hur de uppstår och reproduceras i byggbranschen (Aittasalo & Miilunpalo, 2006; Ericson & Johansson, 1994). Vad som attraherar till deltagande är oklart (Blue, Wilbur, & Scott, 2001). Friskvård på arbetsplatsen når sällan alla och vanligen deltar under 20 % av personalen (Grosch et al., 1998; Lewis et al., 1996; Nutbeam, 1998; Watson & Gauthier, 2003).

Det är få som deltar

Studierna visar att det vanligtvis är en liten del av personalen som deltar i friskvårdsinsatserna (Blue & Conrad, 1995; Schultz et al., 2002), men det förklaras inte varför personalen visar ett sådant ointresse för friskvården. De som väljer att delta i WHP:s interventioner med inriktning på fysisk träning skulle kunna vara de som redan tränar och har intresse av att motionera (Brand, Schlicht, Grossman, & Duhnsen, 2006) medan majoriteten inklusive de mest behövande

väljer att avstå. Det ges ingen huvudsaklig förklaring till det relativt låga genomslag som WHP får på arbetsplatserna men några faktorer ges större betydelse som tillgänglighet, hälsotillstånd, företagskultur, individuella faktorer, interventionens aktivitet och bristfällig information (Grosch, Alterman, Petersen, & Murphy, 1998; Shilling, 2001). Ytterligare en förklaring till att all personalen inte deltar härleds till bristande kunskap om personalens attityder (Shilling, 2001). Det framkommer att attityden hos personalen har betydelse och att det saknas kunskap inom det området (Lechner, & Vries, 1995). En del studier pekar på att ”blue-collar workers” är mindre intresserade av WHP än ”white-collar workers”, det ges dock ingen tydlig förklaring till varför intresset är lägre i den ena gruppen (Morris, Conrad, Marcantonio, Marks, & Ribisi, 1999).

De ovan nämnda studierna är i huvudsak internationella, verksamheten är relativt ny och det finns svårigheter i att utvärdera den. Enskilda studier ger en positiv bild av WHP men de brister ofta på metodologiska grunder och kan anses osäkra (Luuk et al., 2005; Pelletier, 2001, 2005; Ågren & Lundgren, 2006). Det visar sig att det är vanligt med brister i metoden som: få deltagare, stort bortfall, oklar metodbeskrivning, ojämförbara grupper, oklart urval, och otydligt syfte (Nutbeam, 1998). Reviewer pekar på brister i metoderna och jämförbarheten mellan olika studier (Dishman et al., 1998; Jackson, & Waters, 2005; Kahn et al., 2002; Luuk et al., 2005; Proper et al., 2002; Shain & Kramer, 2004).

Byggbranschen omtalas ofta som konservativ i många hänseenden (Härdig, 1995; Landin & Andresson, 1981; Lindblom, 1950), vilket gör att nymodigheter och förändringar i strukturer kräver lång tid för att få fäste. Men nu har även byggbranschen tagit steget in i det förebyggande hälsoarbetet och infört friskvårdspolicy och friskvårdserbjudanden till personalen. Morgonuppvärmningen var den form av friskvård som fick mest genklang inom byggsektorn och utgör ämnet för denna uppsats.

En uppsats om morgonuppvärmning

Denna uppsats undersöker införandet av morgonuppvärmning på ett byggföretag med 2-3000 arbetsplatser runt om i Sverige. Studien genomfördes på ett av Sveriges största byggföretag med rikstäckande verksamhet. Den bygger på intervjuer och fältstudier under drygt två år på fyrtiotvå olika kontor och byggarbetsplatser över hela Sverige samt intervjuer med tio informanter och fältstudier på huvudkontoret.

Syfte och frågeställningar

Ambitionen är att ge ökad kunskap om implementeringsarbetet och mottagandet, vad som leder till vad och visa på utgångspunkter som ligger till grund när personalen tar ställning till att delta eller inte i friskvårdsinsatser.

Syftet är att öka förståelsen för implementeringen och mottagandet av friskvårdsverksamhet i en stor organisation.

Frågeställningar

Hur görs friskvårdsimplementeringen?

Hur förklarar personalen sitt agerande?

Hur betraktas friskvård av personalen?

Hur tas friskvårdserbjudanden emot av målgruppen?

Hur kan mottagandet av friskvårdsverksamheten förstås?

En definition av begreppet friskvård

Den deskriptiva definitionen av begreppet friskvård återspeglar det faktiska språkbruket av friskvård, att en person gör något av fri vilja som är av godo för hälsan (Bildt, Vinberg, & Fjell, 2005; Faskunger & Hemmingsson, 2005). Handlingen innebär att det friska, det vill säga hälsan, kvarstår eller förbättras. Friskvård sägs ha lanserats i en riksdagsmotion 1968. Friskvård används i många olika sammanhang och betecknar dels den verksamhet en person gör för egen del, dels verksamhet riktad mot andra personer (Angelöw, 2002; Korp, 2002; Thornblad, 2005).

Friskvård används ofta som beteckning på näringsverksamheter som friskvårdsmassage, men även inom utbildningskategorier exempelvis friskvårdspedagog (Korp, 2002). Begreppet friskvård används också för att avgränsa vissa

produkter och aktiviteter (Rydqvist & Winroth, 2003). Friskvård avser dels hälsosamma aktiviteter av fysisk natur, som stavgång, dels psykosocial natur där teaterbesök och körsång kan framhållas som ett bra exempel (Faskunger & Hemmingsson, 2005; Regina Wintzer, 2005).

Friskvård i relation till hälsopromotion

Skillnaden mellan hälsopromotion och ovan nämnda friskvård är främst att hälsopromotion är riktat mot någon annan, medan friskvård i första hand är något man gör själv (Medin & Alexanderson, 2001). Aktiviteter inom friskvården avser att främja hälsan i ett helhetsperspektiv som inbegriper både kropp och själ, men även på ett ekonomiskt plan där både individ och företag anses kunna göra vinst grundat på en hög grad av hälsa (Engbers, Poppel, Paw, & Mechelen, 2005; Kahn et al., 2002; Luuk, Poppel, Paw, & Mechelen, 2005). Hälsa har givits ett stort värde i dagens kultur (Kallenberg & Larsson, 2001). Genom att följa ett stort urval av hälsofrämjande råd tar individen ansvar för sin hälsa och därmed även ansvar i ett större samhällsligt perspektiv (Kjellström, 2005). Hälsofrämjande råd kan komma från ett flertal aktörer och behöver inte vara entydiga i avseende vad som är hälsofrämjande (Källestål, 2004). Peter Korp (2002) har visat att hälsofrämjande åtgärder generellt omfattas av allt som de som talar om hälsofrämjande anser vara hälsofrämjande. Och så uppfattar även allmänheten det (Eberhard, 2006).

Hälsofrämjande på arbetsplatsen betecknas internationellt: *workplace health promotion*, och förkortas WHP. Förkortningen används framförallt i friskvårdsstudier genomförda på arbetsplatser i engelsktalande länder. Hälsopromotion betraktas inom Sverige mer som information och möjliggörande avsett att bidra till en god hälsa (Medin & Alexanderson, 2001).

I denna text avser friskvård verksamheter som betraktas som hälsofrämjande av de som talar om det i linje med Korps definition (2002). Eftersom friskvård idag inte har en entydig stipulativ definition som används i vardagliga samtal utgår uppsatsen från den deskriptiva definitionen. Hur friskvård betraktas av aktörer i denna uppsats redogörs för i resultatkapitlen.

Disposition

Nedan följer en beskrivning av bokens disposition. Varje kapitel för fram olika perspektiv. Första kapitlet inleds med en kort introduktion följt av en redogö-

relse för hur begreppet friskvård definieras i denna uppsats. Första kapitlet innehåller även en kort förklaring till varför denna studie är genomförd, vilket syfte den grundar sig på samt en överblick av de huvudsakliga frågeställningarna. Kapitlet avser att visa en utgångspunkt för uppsatsen. Varje kapitel presenteras utifrån sin särart och avslutas med en kort sammanfattning.

Kapitel två är litteraturkapitlet och behandlar friskvårdens framväxt samt ett antal deklamationer från FN och WHO som kan antas ha legat till grund då friskvårds- och hälsofrämjande verksamheter infördes i näringslivet. Vid bildandet av WHO kom hälsa på den internationella agendan, sedan dess har verksamheter avsedda att leda till en friskare befolkning bara ökat. Friskvård omnämndes är något de flesta känner till. Kapitlet visar hur friskvårdsverksamheter kom att bli en del av det svenska samhället och en given verksamhet på allt fler arbetsplatser. Studien grundar sig huvudsakligen på friskvård i förhållande till arbetslivet. Kapitlet avslutas med friskvården och hälsan i byggbranschen.

I kapitel tre presenteras hur studien genomfördes med en genomgång av metod och analys. Eftersom studien är baserad på intervjuer och observationer erbjuder kapitlet en genomgång av hur dessa intervjuer och observationer har gått till, liksom var materialet är inhämtat och hur det har hanterats. Kapitlet ger en bild av forskarrollen och den förförståelse som ligger till grund för de antaganden som förs fram. I kapitlet ges tre beskrivningar på fiktiva arbetsplatsbesök där det redogörs för hur det gick till när jag gjorde mina besök på byggarbetsplatserna. Intervjumaterial och fältanteckningar utgör grund för studien. Beskrivning följer hur informanter valts ut, hur intervjuerna genomförts samt gruppintervjuernas särart. Kapitlet innehåller likaså en beskrivning av samtal i byggboden, för att största möjliga utsträckning tydliggöra materialet. Den teori analysen har utgått från beskrivs. Kapitlet avslutas med den teori presentationen har strukturerats utifrån.

I Kapitel fyra följer en redogörelse för hur byggföretagets avdelning ”Frisk & Risk ” bildades och utvecklades under 2000-talet, vad som låg till grund för bildandet och hur Frisk & Risk arbetade. Därpå följer hur det gick till när morgonuppvärmning infördes på företaget samt en beskrivning av hur morgonuppvärmning gick till. Hur personal involverad i friskvårdens verksamhet betraktade hälsa och friskvårdens erbjudanden tas upp. Kapitlet ger även en bild av friskvårdsavdelningens organisation och hur de spred information om friskvården och höll kurser avseende friskvård och morgonuppvärmning.

Kapitel fem Byggproduktionen var platsen och sammanhanget för morgonuppvärmningens utövande. Det var i byggproduktionen morgonuppvärmningen var tänkt att införas, genom att personalen ”nappar på” erbjudandet från företaget gällande friskvård och de fördelar det för med sig. Här presenteras hur förslaget gällande morgonuppvärmning togs emot ute i byggproduktionen. Det ges svar på hur och på vilket sätt personalen valde att infoga morgonuppvärmningen som en del av arbetsdagen, om de nu valde att göra det överhuvudtaget. Undersökningen visar att yrkesarbetare generellt ansåg att friskvård var något som gjorde att man mådde bra. Och ett brett spektra av sätt att förhålla sig till erbjudandet om morgonuppvärmning, från att förringa och förneka till att haka på om någon annan börjar med det. I kapitlet beskrivs även dem som upprätthåller friskvårdsverksamheten eller är drivande gällande införandet av den. Morgonuppvärmningens mottagande visas utifrån några viktiga aspekter såsom engagemang, tid, planering, ansvar; och om aktiviteten gäller alla eller bara de som vill.

I det sista kapitlet diskuteras hur bemötandet av förslaget gällande morgonuppvärmning kan förstås utifrån teorins tre frågor, kan man? Vill man? Förstår man? Ett antal premisser låg till grund för hur arbetarna valde att hantera förslaget. Sedan följer en sammanfattande diskussion. Diskussionen tar sin utgångspunkt i mötet mellan friskvården och byggproduktionen, och det sammanhang friskvård i allmänhet och morgonuppvärmning i synnerhet var avsett att implementeras i. De förklaringar som ges av personal, gällande de sammanhang som morgonuppvärmningen infördes i, avser att öka förståelsen för de olikheter som präglar friskvårdsaktörerna och den målgrupp det riktat sig till. Utifrån en analys där friskvård administrativt och byggproduktion studeras i egenskap av sociala världar ges förståelse för implementering av morgonuppvärmning. Diskrepanser lyfts fram och ger förståelse för mottagnadet av morgonuppvärmningen, som i många fall har fått ett svalt bemötande. Avslutningsvis ges förslag på hur friskvård skulle kunna implementeras med stöd utifrån de skilda världarna.

Kapitel 2 – En litteraturgenomgång av Friskvårdens framväxt inom näringslivet

Det här kapitlet är en litteraturgenomgång av bakgrunden till friskvårdens förekomst på arbetsplatsen. Friskvård har kommit att bli en del av företagets verksamhet. Kapitlet ger en historisk återblick på händelser och policydokument, vilka kan antas ha bidragit till friskvårdens framväxt i näringslivet. Under det senaste seklet har utvecklingen inom friskvård och hälsopromotion gått starkt framåt, väglett av ett antal dokument formulerade av WHO. Deklarationer från WHO har bidragit till en utvecklad bild av vad hälsa innebär och hur friskvård kan påverka personalens hälsa. Kapitlet inleds med ett internationellt perspektiv, därpå följer ett svenskt perspektiv på friskvård. Och avslutas med friskvård och hälsa inom byggproduktionen.

Hälsa definierad och samhället förändras

Efter andra världskriget, 1948, året efter grundandet av Förenta nationerna (FN), bildades underorganet World Health Organisation (WHO) vars syfte var att verka för en friskare befolkning på global nivå. Hälsan definierades av WHO, en holistisk definition, hälsa var mer än frånvaro av sjukdom.

”Hälsa är ett tillstånd av fullständig fysiskt, mentalt och socialt välmående och inte enbart frånvaro av sjukdom” (WHO, 1986)

WHO lyfter fram i sin första deklARATION att det är nationernas ansvar att agera för en god hälsa hos sin befolkning. Hälsa som begrepp har definierats och diskuterats av flera (Boorse, 1977; Brulde, 1998; Nordenfelt, 1987). Efter andra världskriget byggdes sjukvården ut i Sverige, samhället utvecklade ett skydds nät med offentlig skattefinansierad socialvård och sjukvård (Helldén, 1979). Den medicinska utvecklingen ledde till att allt fler sjukdomar kunde botas. Inte bara den medicinska utvecklingen gick fort, även den materiella standarden följde

samma mönster, och samhällsförändringarna möjliggjorde ett nytt sätt att leva (Cash, 2004; Ekenstam, 1993; Giddens, 2003).

Livsstilen förändras

I västvärlden förändrades livsstilen efter andra världskriget. De flesta fick en högre levnadsstandard, ländernas BNP sköt i höjden, konsumtionen ökade och innebar ett allt större utbud av varor. Kommunikation, snabbmatkedjor och frysmöjligheter i hemmet gav möjligheter till ändrade matvanor. Industrialiseringen ledde till lönearbete vilket innebar en ökad inflyttning till städerna (Norborg, 1982). Samhället utvecklades och arbete kom att betraktas som en rättighet (Bohman, 1988; Helldén, 1984) lösdriverilagen togs bort 1955 (Bohman, 1988). I och med bildandet av WHO blev hälsan mer uppmärksammas och sedermera betraktat som något individen kunde påverka (Palmlad & Eriksson, 1995). Det moderna samhället gav individen möjlighet att i en ökande utsträckning välja livsstil (Giddens, 1997). Hälsan hos befolkningen relaterades till livsstilen och livsstilen kom att betraktas som individens val, det sätt vi valde att leva antogs påverka vår hälsa (Fredriksen, 2005; Fureldi, 1997; Menckel, 2006; Nilsson & Söderlund, 2003). Under senare delen av 70 talet kom det smala och vältränade kroppsidealet att stärkas (Featherstone, 2001). En trend som spridits över världen var Work-Out, en gymnastikform som inte var avsedd för tävling enbart träning för att skapa en vältränad, sund och snygg kropp (Howson, 1998). En annan motionsanknuten fritidsaktivitet som växte fram var body-building, även den avsedd att förändra kroppens utseende snarare än hälsan (Bloor, Monaghan, Dobash, & Dobash, 1998; Johansson, 1997). Livsstilen kom att bli något man kunde välja, kroppen blev något man visade upp och kunde forma (Duesund, 1996; Johannison, 1997). I det senmoderna samhället tenderar kroppen att bli ett reflexivt projekt (Shilling, 2003). Individen förväntas aktivt och självständigt kunna skapa sin identitet och kroppen har blivit en allt viktigare del (Ekenstam, 1993; Johansson, 1999).

Livsstilen ges betydelse för befolkningens hälsa i Lalonderapporterna, rapporten innebar även en ny syn på hur ohälsa kunde förebyggas (Lalonde, 1974). Valet av livsstil betraktades som mer eller mindre påverkbart (Blaxter, 1990; Giddens, 2003). I följande avsnitt påvisas innebörden av de större deklARATIONERNA, vilka antas ligga till grund för utvecklingen av friskvård på arbetsplatserna.

Förebygga ohälsa enligt Lalonde

I en rapport av Lalonde (Lalonde, 1974) betecknades sjukvården som ett skyddsnät men otillräcklig för att leda till en friskare befolkning. Rapporten lyfter fram sjukvården som ett skyddsnät för den sjuka men påpekade att sjukvården måste kompletteras med ett hälsofrämjande perspektiv. En mer preventiv och promotiv hälsoverksamhet skulle leda till en befolkning som inte var i lika stort behov av sjukvård. Lalonde lyfter även fram att sjukvården aldrig kan vara tillräcklig för att uppnå en frisk befolkning då sjukvården enbart kan fånga upp den sjuka. Rapporten påpekar att samhället har gjort många hälsofrämjande insatser som vattenrening och satsningar på sanitära angelägenheter, utbyggd statligt finansierad sjukvård och minskade utsläpp av gifter. Trots samhällets insatser för en friskare befolkning var folk sjuka, och det var i livsstilen orsaken till ohälsan stod att finna. Individen gavs därmed ett ansvar för sin hälsa och borde fostras till en mer hälsosam livsstil.

”Most Canadians by far prefer good health to illness, and a long life to a short one but, while individuals are prepared to sacrifice a certain amount of immediate pleasure in order to stay healthy, they are not prepared to forgo all self-indulgence nor to tolerate all inconvenience in the interest of preventing illness”,” The behaviour of many people also reflects their individual belief that statistical probability, when it is bad applies only to others,,,,, Yet when sickness strikes, the patient expects rapid, quality care; all available resources must be marshalled on his or her behalf with little regard for cost.” (Lalonde, 1974)

Orsaken till ohälsan i landet förklarades genom rökning, alkoholkonsumtion, för lite motion och övervikt till följd av osunt leverne. Lalonde anser att hälsofrämjande verksamhet bör vara en viktig del av samhällets insatser, med avsikt att främja en hälsosam livsstil.

Individen och samhällets ansvar

Såväl individ som samhälle anses vinna på att förebygga ohälsan, med hälsofrämjande verksamhet. Individen ges ansvar för sin egen hälsa och en god hälsa motiveras genom att man inte bara kan lägga dagar till livet utan även liv till dagarna. Alla i samhället skulle engageras för att förebygga ohälsan och arbetsplatsen lyftes fram som en tänkbar arena för att etablera tankesättet. Lalonderapporten kom att utgöra grunden för nästa milstolpe, WHO:s konferens ”Hälsa för alla” i Alma-Ata.

Hälsa för alla

WHO konferensen hölls i Alma-Ata 1978 och genom The declaration of Alma-Ata "Health for All by 2000" framgick det att hälsan skulle genomsyra livets alla områden. Dokumentet anses vara startskottet för Health promotion i näringslivet där tre huvudlinjer lyfts fram.

"We believe that the three mechanisms intrinsic to health promotion are: -self-care, or the decisions and actions individuals take in the interest of their own health; -mutual aid, or the actions people take to help each other cope; and - healthy environments, or the creation of conditions and surroundings conducive to health." (Declaration of Alma-Ata, 1978)

I dokumentet ges individen ett ansvar för sin egen hälsa men även ett ansvar för andras hälsa. Även samhället och de miljöer vi vistas i ska främja hälsan. Hälsan är alltså både individens och omgivningens ansvar. Dokumentet använder WHO:s definition av hälsa och anger den som något att sträva efter.

Hälsan skulle främjas genom ett flertal olika och samverkande verksamheter vilka benämndes som kurativ, preventiv, rehabilitering och promotion. Vid Alma-Ata konferensen uttrycktes det att medlemsstaterna bör sträva efter att alla människor ges rätt- och skyldighet att delta i hälsoplaneringen och hälsofrämjande egenvård. Livsstilen betraktades därmed potentiellt hälsofrämjande. Åtta år senare publicerades en rapport om hur hälsan skulle främjas hos befolkningen genom settingkonceptet (Epp, 1986).

Settingkonceptet och arbetsplatsen en arena för friskvård

Settingkonceptet avser vardagsmiljöns betydelse för hälsan, det kan vara en trafiklösning, boendemiljön eller en arbetsplats. I The EPP report betonas vardagsmiljöns betydelse för befolkningens hälsa (Epp, 1986) samhällets alla instanser bör agera så att miljön främjar befolkningens hälsa.

"Moreover it means creating environments conducive to health, in which people are better able to take care of themselves, and offer each other support in solving and managing collective health problems." (Epp, 1986)

En konsekvens av Settingkonceptet var att WHO startade nätverket Healthy city 1986 för att visa hur WHO:s övergripande mål, formulerade i dokumentet Hälsa för alla, kan tillämpas i praktiskt folkhälsoarbete. Idag är över 1200 europeiska städer medlemmari Healthy City (WHO, 2010).

Arbetsplatsen lyftes fram som en arena för Health promotion i och med konferensen i Ottawa 1987. Den första internationella konferensen inom Health Promotion hölls i Ottawa Kanada 1987. Konferensen formulerade The declaration of Ottawa charter där Health Promotion definieras: den process som ger människor möjlighet att öka kontrollen över den egna hälsan och förbättra hälsan.

I och med Ottawa Charter sägs Workplace health promotion (WHP) vara etablerat, Ottawa charter slår fast att:

”work and leisure have a significant impact on health,, health promotion generates living and working conditions that are safe, stimulating, satisfying and enjoyable” (Ottawa charter, 1986)

Enligt Ottawa charter borde hälsofrämjande och friskvård in i alla miljöer där människor vistas, även i arbetslivet. Vid WHO konferensen i Beijing 1994 formuleras declaration of occupational health, med en strategi för hur arbetsgivare världen över kan arbeta med hälsans främjande (WHO, 1994).

”In adopting the strategy, the meeting recognized the urgent need to develop occupational health at a time when rapid changes in working life are affecting both the health of workers and the health of the environment in all countries of the world. The meeting also adopted a proposal for action aimed at implementation of the strategy”.

Under 90-talet börjar Workplace Health Promotion (WHP) bli alltmer förekommande och studerat. I Luxemburgdeklarationen 1997 skapades ett europeiskt nätverk för health promotion på arbetsplatser i Europa, European Network for Health Promotion (ENWHP). Arbetsplatsförlagd hälsopromotion blev en verksamhet rekommenderad av WHO (ENWHP, 1997) där betydelsen av frisk personal gavs stort värde.

” A healthy, motivated and well-qualified workforce is fundamental to the future social and economic wellbeing of the European Union.” (ENWHP,1997).

Avsikten med friskvård (WHP) i arbetsgivarens regi var att skapa frisk personal i friska företag (ENWHP, 1997). Målsättningen var att all personal skulle delta, att friskvård skulle drivas i projektform samt att friskvården skulle genomföra hela företagets verksamhet. Det hölls återkommande konferenser av WHO där arbetsplatsen var arena för hälsofrämjandet. WHP blir alltmer förekommande och studerat i internationella sammanhang.

Ovan har deklARATIONER till grund för friskvårdens etablerande i näringslivet tagits upp. Det började med att hälsa definierades, därpå lyftes förbyggande arbete upp i allmänhet, några år senare betonades att hälsofrämjande bör förekomma i samhällets alla områden. Slutligen lyftes arbetsplatsens fram som hälsofrämjande arena. Hälsofrämjande betonas gagna både individ, samhälle och arbetsgivare.

WHP, fördelar och fallgropar

Studier av WHP:s visar att verksamheten i någon mån förbättrar hälsan och minskar sjukfrånvaron samt sjukfrånvarokostnader (Dishman, Oldenburg, O'neal, & Shepard, 1998; Kahn et al., 2002; Luuk, Poppel, Paw, & Mechelen, 2005; Proper, Staal, Hildebrant, Beek, & Mechelen, 2002; Shain & Kramer, 2004). Det visade sig att friskvårdsinsatser riktade till hela personalstyrkan gav goda resultat i form av bättre hälsa och minskade kostnader (Shain & Kramer, 2004). Ett flertal studier visar på att det är en win-win situation (Engbers, Poppel, Paw, & Mechelen, 2005; Kahn et al., 2002; Luuk, Poppel, Paw, & Mechelen, 2005).

WHP är vanligen unik för varje företag och gör att det blir svårt att jämföra (Pelletier, 2005). Studierna visar att det är en relativt liten del av personalen som deltar (Blue & Conrad, 1995; Schultz et al., 2002) och att det även är de som minst behöver den som deltar (Grosch et al., 1998a; Lewis, Huebner, & Yarborough, 1996; Serxner, Gold, Grossmeier, & Anderson, 2003). De som väljer att delta i WHP:s interventioner avseende fysisk träning skulle kunna vara de som redan tränar och har intresse för motion (Brand, Schlicht, Grossman, & Duhnsen, 2006), medan den personal som mest behöver förbättra eller förändra sin livsstil i en hälsofrämjande riktning är svårt att få att delta (Aittasalo & Mii-lunpalo, 2006).

Bra för hälsan för dem som deltar

Perspektivet att fysisk aktivitet är hälsofrämjande har funnits sedan 1700-talet medan graden av fysisk aktivitet som kan betecknas som hälsofrämjande har varierat över tid (Qvarsell, 1996). Gymnastik och idrott har haft en ökande plats i samhället och ses idag som hälsofrämjande (Rydqvist & Winroth, 2003; Elinder & Faskunger, 2006), även om idrottsmotion på tävlingsnivå inte enbart har betraktats vara av godo (Bolling, 2005). Fysisk aktivitet betraktas som riskreducerande för ett flertal kroniska sjukdomar samt minska fetma (Hillsdon, Foster, & Thorogood, 2007; Riksidrottsförbundet, 2008 & 2009; Shaw, Gennant, O'Rourke, & Mar, 2006). Ökad fysisk aktivitet inom WHP visar på en viss positiv hälsoeffekt samt att sjukfrånvaron minskar och livskvalitén ökar för dem som

deltar (Watson & Gauthier, 2003). Studier visar att avbrott för gymnastik kan ha positiv effekt genom att det kan göra deltagarna medvetna om sin bristande fysik, vilket skulle kunna leda till att de blir mer hälsomedvetna (Yancey et al., 2004).

WHP kan avse att få personalen att äta en bättre och hälsofrämjande kost och propagerar för detta genom kurser eller information. (Hillsdon et al., 2007; Shaw et al., 2006) Genom en bra kost anses ett flertal kroniska sjukdomar kunna förhindras eller underlättas t.ex. diabetes och hjärt- och kärlsjukdomar (Nield et al., 2007).

Det är ekonomiskt lönsamt med WHP

De WHP interventioner som genomförs ute på företagen finansieras vanligen av företagen och därmed blir det en realitet att den ekonomiska aspekten är av betydelse. I publicerade studier framkommer ett lönsamhetsuttalande som visar att WHP innebär en minskad sjukfrånvaro, alternativt en hälsoförbättring, som vill visa att verksamheten är lönsam. De visar även att ju längre en WHP verksamhet pågår desto tydligare blir den ekonomiska lönsamheten (Goetzel, Jacobson, Aldana, Vardell, & Yee, 1998; Hantula, Rajala, Kellerman, & Bragger, 2001). Eftersom WHP leder till minskad sjukfrånvaro innebär den lönsamhet för företagen och de ekonomiska vinsterna med friskvård stöds i flera studier (Goetzel, Jacobson, Aldana, Vardell, & Yee, 1998; Jacobsen & Aldana, 2001; Serxner, Gold, Anderson, & Williams, 2001; Serxner, Gold, & Bultman, 2001).

Problemet är att det är svårt att nå personalen som har mest behov av de hälsofrämjande insatserna, vanligen deltar en mindre del av personalen (Kwak et al., 2005).

Hälsa med ekonomiska förtecken

Health Promotion diskuteras av WHO's chef för health promotion professor Ilona Kickbush som den resurs som kommer att avgöra nationernas välbefinnande. I ett samhälle där nationernas förmåga att ha en frisk befolkning är angeläget, där sjukvårdskostnaderna är höga eller en sjuk befolkning inte orkar arbeta kan hälsofaktorer bli avgörande för en nations välbefinnande. Hälsa blir en resurs för såväl individ som samhälle, det ger ekonomiska bevekelsegrunder för näringsliv och samhälle att verka hälsopromotivt (Kickbusch, 2003). I WHO's dokument om Health Promotion omtalas lönsamheten med hälsa för såväl individ som samhälle. Studier visar på att friskvård och en frisk personal är lönsamt (Kahn et al., 2002; Luuk et al., 2005). Beräkningsmetoder utvecklas för att visa på lönsamheten (Catasus, Gröjer, Högberg, & Johrén, 2001; Johanson. Johrén, 1996. Cronsell, Engvall, & Karlsson, 2005; Liukkonen, 2000). Litteratur publiceras

om vikten och genomförandet av friskvård och hälsofrämjande verksamheter avsedda att stärka det friska hos personalen och minska sjukkostnader (Andersson et al., 2004; Angelöw, 2002; U. Johansson & Johrén, 1996; Rosendahl, 2001; Trollestad, 2003). Träningsanläggningar erbjuder friskvårdsverksamhet till företag och privatpersoner. Sjukvård och sjukdomar kostar pengar, friskvård antas vara lönsamt.

Den tidigare forskningens klara besked

Den tidigare forskningen visar att friskvården är ett forskningsområde svårt att ge klara besked om. Försämring eller förbättring av hälsan kan ske långsamt och över en längre tid och kan bero på faktorer utanför studien som inte går att kontrollera.

Det framgår sällan vilka företag som valt att införa WHP och sedan delta i olika studier (Kwak, Kremers, Baak, & Brug, 2005). Det föreligger också ett flertal problem gällande hur studierna ska genomföras för att uppnå jämförbarhet och hur de sedan ska värderas. Det är problematiskt att ge tydliga svar på hur pass hälsofrämjande WHP är eller kan vara, vad bättre hälsa innebär och därmed även svårigheter att mäta de ekonomiska hälsovinster (Ziglio, 2000). WHP är ett område där studier ofta genomförs utifrån biomedicinska mätmetoder (Doooris, 2005) detta kan ifrågasättas eftersom WHP vanligen inte enbart syftar till prevention utan även promotion av hälsans olika dimensioner (Ziglio, 2000). Svårigheten att förutse hälsoeffekter såväl som ekonomiska effekter sägs ligga i att det är en relativt kort period interventioner pågår, tidsspannet varierar kraftigt mellan olika studier (Cook, Simmons, Swinburn, & Stewart, 2001).

Friskvård i Sverige

Ordet friskvård sägs ha använts första gången i en motion från 1968, årtalet anges som friskvårdens födelse i Sverige (*Nationalencyklopedin*, 2004-08-27; Palmblad & Eriksson, 1995; Zeidler, 2005; Ågren & Lundgren, 2006). Friskvård på arbetsplatsen har ökat från att ha varit i stort sett obefintligt under 1960-talet till vanligen förekommande under 2000-talet (Andersson et al., 2004; Dobers, 2007; Hanson, 2004; Johansson, 2005).

Samhället, friskvårdens arena

Friskvård på arbetsplatsen kan betraktas ur ett större samhällsperspektiv där hälsa och livsstil ständigt vunnit mark och inflytande. På 70-talet spred Socialstyrelsen information och tips gällande livsstil av typen ”man ska äta 6-8 skivor bröd om dagen” (Brödinstitutet, 1975). På 80-talet kom hälsofrämjandet i Sverige att inta formen av hälsoinformation. Informationen spreds dels via Apotek och vårdcentraler men även genom reklam och TV program.

Verksamheter vars ursprungliga syfte var något annat tenderar att utvecklas till folkhälsoprojekt, som till exempel fallet med idrotten (Bolling, 2005; Hargraves, 1994; Johansson, 1997). Utbudet av träningsanläggningar ökade, gymna spreds som motionsform, föreningen Friskis och Svettis skapades i slutet av 70-talet och finns nu över hela Sverige. Sveriges Radio har sedan starten haft morgonprogram med gymnastikinslag. 1984 spreds hälsotanken genom tv-gymna riktat till kvinnor i tv-programmet Godmorgon Sverige, en kvinnlig ledare förevisade gymna för en grupp deltagare i programmet och tv tittarna kunde gymna hemma framför TV'n.

Hälsoaspekten lyftes fram inom flera områden, produkter utgavs för att vara hälsosamma genom olika märkningar t.ex. införde livsmedelsverket nyckelhälsomärkningen i slutet av 80-talet (LIVSFS 2004:27). Antalet hälsoinriktade tidningar ökade och media upplyste om att vi skulle banta och träna och avstå från att röka och dricka. Litteraturen inom området ”friskare arbetsplatser” tilltar eftersom det antas vara en lönsam ledningsstrategi (Hanson, 2004; Nilsson & Söderlund, 2003). Hälsoinformation avser att påverka befolkningen till att vara hälsosamma och skapa en friskare befolkning (Fureldi, 1997; Illich, 1995). Hälsan inom hälsolitteratur ansågs vara individens ansvar (Kjellström, 2005). Det personliga ansvaret betonades i hälsoarbetet, i kampen mot ohälsan (Fredriksen, 2006; Kjellström, 2005; Sachs, 2002). Information om hur vi ska leva spreds genom massmedia genom tillkännagivanden av olika rapporter om vad som är ohälsosamt respektive hälsosamt. Hälsofrämjande genom hälsoupplýsning avser att få individer att ändra beteenden, genom ökad kunskap kan man utföra hälsosamma handlingar (Olsson, 1999b). Information sprids även genom reklam för omtalat hälsosamma produkter. Ett ökande antal TV- program ger tips på hur vi kan träna eller på olika vis leva ett mer hälsosamt liv. Internet blir en källa till hälsoinformation (Faskunger, 2002; Korp, 2007).

Hälsoinformation ges av ett flertal aktörer (Folkhälsoinstitutet, 2004). Från slutet av 80-talet blev arbetsplatsen en arena för friskvården. Företagen utvecklade policyer och hälsodiplomer för att marknadsföra sin hälsoinriktning. Hälsodiplomer var en verksamhet Korpen i Sverige införde 2001 avsedd att stödja

det strategiska arbetet med hälsa på arbetsplatser (Korpen, 2009). Varje år utses Sveriges friskaste företag av Korpen och Folkhälsoinstitutet, avsikten är att lyfta fram goda exempel.

I december 2000 tillsatte regeringen en utredning med uppgift att ta fram en handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet (HpH-utredningen, dir. 2000:92). De lämnade sitt slutbetänkande kallad Handlingsplan för ökad hälsa i arbetslivet (SOU 2002:5). Svenska folkets hälsa ges betydelse i form av lönsamhet genom frisk arbetskraft, samtidigt som en ökad livslängd och minskad ohälsa lyfts fram i ett folkrättsligt perspektiv. Elva folkhälsomål lyftes fram, punkt fem riktades mot ökad hälsa i arbetslivet. Arbetslivet lyftes fram som en arena för folkhälsoarbete, för att nå en stor del av befolkningen. Arbetsgivarens ansvar poängteras med förebyggande skyddsarbete och arbetsanpassning till de demografiskt föränderliga personalresurserna. Företagshälsovården lyftes fram, en viktig instans för personalhälsan genom rehabilitering och förebyggande friskvård.

Friskvård, studeras och publiceras

Folkhälsoinstitutets ”rapport för ett friskare Sverige” ger en omfattande bild av hälsoarbetet i ett historiskt perspektiv med en översikt av Svensk folkhälsopolitik (Ågren & Lundgren, 2006). Studier av friskvård på arbetsplatsen är till stor del gjorda av Folkhälsoinstitutet, Arbetsmiljöverket, Prevent, och AFA (AFA, 2006). Prevent är en ideell förening inom arbetsmiljöområdet som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK. AFA är ett försäkringsbolag som ägs av Svenskt Näringsliv, LO och PTK. AFA stödjer forskning och skadeförebyggande verksamhet både genom finansiella anslag och genom att erbjuda tillgång till sina unika skaderegister. Alecta

Studierna är dels av karaktären goda exempel dels utvärderingar. I de svenska studierna ses inte enbart den biomedicinska hälsan utan även den upplevda hälsan som viktig (Prevent, 2007). Det är unikt för svenska studier att de även nämner friskfaktorer, det vill säga vad som är avgörande för att personalen skall vara frisk (Söderlund, 2002), det läggs sällan vikt vid friskfaktorer internationellt (E. Nilsson & Söderlund, 2003). Friskvårdsstudier genomförs med avseende på livsstilrelaterad preventionsinformation som rökning, stress och alkohol. Lönsamheten med friskvård lyfts fram i studier där den ökande ohälsan hos personalen ligger till grund för att studera hälsofrämjande verksamheter (Thornblad, 2005; Zeidler, 2005) där friskvård vanligtvis anses lönsamt (Andersson et al., 2004; Angelöw, 2002). Tidningen Arbetsliv, utgiven av Prevent, har publicerat ett rikt utbud av artiklar som lyfter fram friskvård och hälsofrämjande verksamheter som lönsamma. Samtidigt finns det artiklar som visar att det troligen

finns en stor okunskap gällande lönsamheten i hälsofrämjande verksamheter (Uhlin, 2005).

Friskvård i byggbranschen "Den billigaste arbetskraften är den friska"

Det sägs att Byggnadsarbetareförbundets förste förbundssekreterare sagt att "den billigaste arbetskraften är den friska" (Bygghälsan 20 år, från 1988). Byggnadsarbetareförbundet var med vid bildandet av Bygghälsan som är byggbranschens företagshälsovård. I slutet av 60-talet skapades Bygghälsan initierad genom en ramöverenskommelse mellan LO och SAF (Bygghälsan, 1969a). Bygghälsan var en ideell förening bildad av Svenska Byggnadsindustriförbundet, Svenska väg och vattenbyggarnas arbetsgivarförbund, Rörledningsfirmornas arbetsgivarförbund och Målarmästarnas Riksförening i Sverige. Bygghälsan blev byggbranschens företagshälsovård med rikstäckande verksamhet fram till -92 (Bygghälsan, 1990). Bygghälsan genomförde hälsoundersökningar genom byggindustrins centrala arbetsmiljöråd (BCA 2004:2) och samlade in hälsoinformation som låg till grund för studier av (o)hälsa inom byggbranschen. Bygghälsan utbildade arbetsledare och skyddsombud i arbetarskyddsutbildning samt olycksfallsutbildning, det första året utbildades 9000 personer (Bygghälsan, 1969b). Bygghälsan var aktiv ute på byggarbetsplatserna och deltog i möten och genomförde skyddsutbildning vid start av nya projekt. De hade mobila hälsomottagningar och uppsökte byggproduktionen för hälsokontroller och arbetsmiljöinformation. Bygghälsan var byggbranschens företagshälsovård ända tills avregleringen 1995, avregleringen öppnade upp för fler aktörer (Bygghälsan, 1990). Hälsofrämjande verksamhet i byggbranschen blev en tjänst byggföretagen kunde köpa från företagshälsovården. Förebyggande arbete i form av friskvård förekommer på de flesta byggföretag, vanligast är träningsbidrag enligt Aktiv Byggare (BI, 2009).

Utvecklingen från skydd till miljö

På byggarbetsplatser med 10 anställda finns skyddsombud, på större arbetsplatser med ett flertal skyddsombud finns huvudskyddsombud och skyddsronder görs varje vecka. Övervakningen av säkerheten ska vara en del av det dagliga arbetet (Bygghälsan, 1969b; Arbetsmiljöverket, 2001). Bygghälsan producerar även informationsmaterial angående arbetsmiljö och hälsa. Materialet består av en informationsfolder på 4-6 sidor á 4 nummer per år innehållande riskförebyggande arbetshjälpmedel exempelvis tekniska hjälpmedel, byggställningar, lyft-

anordningar och smarta dammsugare. Friskvård omnämns för första gången i decembernumret 1987 och innehåller råd om hur yrkesarbetare kan lägga sig på rygg på futfgolvet och vila ryggen med benen på en stol för att avlasta ryggen under 10 minuter. I nr 5 1988 ges tips på hur arbetaren kan klä sig med lager på lager principen och därmed bättre hålla värmen. Morgonuppvärmningen omnämns aldrig under de nio åren mellan 1985 och 1994. Kostråd tas upp för första gången i nummer två 1993 då devisen ”ät rätt må bra” presenteras med ett recept på rysk rödbetssockpa. I numret efter tipsar de om att ”minska på fettets om du vill minska risken för hjärtinfarkt och cancer”. I de följande två numren ges råd om fibrer och "hälsomålet", cancerförebyggande mat. Bygghälsan har sammanlagt fem friskvårdsartiklar under utgivningstiden, de tar upp kost, klädsel och ryggavslappning. Verksamheten i byggbranschen påverkas i huvudsak av ett säkerhetstänkande med riskförebyggande, för att minska riskerna för olyckor.

Liukkonen (1989) hävdar att 90-talets byggarbetsmiljö är en utmaning, att det råder brist på nyckeltal och fakta om hälsa och ohälsa i byggbranschen. Han visar även hur man kan ta fram nyckeltal avsedda att ge ekonomiska argument för en bättre arbetsmiljö (Liukkonen, 1989). I slutet av 80-talet kommer morgonuppvärmningen till en del byggprojekt. Bygghälsan utvecklade morgonuppvärmningen och skickade ut information till byggprojekten. Det var upp till varje arbetsplats att avgöra villkor och förutsättningar (personligt samtal företagsrepresentant företagshälsovården 2009-02-18). Bygghälsan påpekade att arbetsmiljön blev bättre under 80-talet och innebar färre olyckor, men med en ökad psykosocial påfrestning och ett ökande antal belastningsskador (Hjelte, 1988).

Friskvård omnämns av bygghälsan

Bygghälsan var länge byggbranschens diversifierade företagshälsovård. De erbjöd studiematerial till kurser för att utveckla arbetsplatsen, de uppmärksammade trivsel och stress utöver de hälsokontroller och arbetsmiljökonsultationer de rutinmässigt genomför (Grahm, 1990). Bygghälsans framtid presenterades i en långsiktig verksamhetsplan i början av nittiotalet, där de lyfte fram att det behövdes en utvecklad behovsanalys, och att byggbranschen var en fortsatt riskfylld arbetsmiljö med höga olycksfallssiffror och ett ökande antal belastningssjukdomar. Bygghälsan omnämnde byggympan bland övriga aktiviteter i sin årsredovisning.

I bygghälsans sammanfattning omnämns inte byggympan, där presenteras ett annat område ”för att minska belastningsskadorna **måste insatser inom ergonomiområdet ha högsta prioritet inom branschen**” fetstil i originaltext (Bygghälsan, 1990).

Företagshälsovårdens villkor diskuterades även politiskt och fackligt då avtalen hade upphört att gälla vid årsskiftet 1992/93. Den 2 april 1993 blir bygghälsan omformad till en företagshälsovård öppen för både tjänstemän och arbetare för de företag som ville ansluta sig. Bygghälsans nya devis var ”I tid med Bygghälsan” och i första numret anges tonen

”Genom att förebygga och behandla i tid minskar skaderisken och kostnaderna och lidande undviks. Det tjänar alla på.” (Bygghälsan, 1993)

Verksamheten och informationen förändrades och tyngdpunkten lades på praktiska råd i form av kost och motion för att stärka hälsan hos individen. Företagshälsovård blev en ekonomiskt självbärande näring. Byggföretagen kunde därmed välja mellan olika företagshälsovårdsföretag som erbjöd företagshälsovård, enligt olika koncept. Verksamheten utvecklades och erbjöd företagen ett ökande utbud av tjänster, allt från hälsoundersökningar till förebyggande verksamhet och rehabilitering. Enligt kollektivavtalen ska yrkesarbetarna få en hälsoundersökning vartannat år. Personhälsan har aktualiserats och kommit in i arbetslivet genom systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) förordnat av arbetsmiljöverket (2002).

Arbetsmiljö och prevention

Vi tillbringar upp emot 60 % av vår tid på arbetet och genom hälsofrämjande aktiviteter på arbetsplatsen nås en stor del av befolkningen. Arbetsplatsförlagd hälsofrämjande är en verksamhet som rekommenderas av WHO (ENWHP, 1997; WHO, 1986). År 2001 införs systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM) enligt förordningar från arbetsmiljöverket (AFS 2201:1). Systematiskt arbetsmiljöarbete innebär att arbetsgivaren tillsammans med personalen årligen ska utreda och systematiskt redogöra för arbetsmiljöarbetet. SAM avser att ge kunskap om ohälsa orsakad av arbetsförhållanden och samtidigt verka för ett aktivt hälsofrämjande på arbetsplatsen. Arbetsmiljöarbetet ska vara obligatoriskt på företag med fler än 10 anställda. SAM innebär hälsofrämjande på arbetsplatsen och utifrån ett aktivt agerande ska ohälsan hos personalen minska.

På det studerade företaget tecknades 2004 ett nytt företagshälsovårdsavtal. Avtalet innebar att yrkesarbetarna får en hälsoundersökning vart fjärde år och en rörelsekontroll vart fjärde år, det vill säga vartannat år sker en hälsokontroll. Rörelsekontrollen innebär att personalens fysiska förmåga och livsstil undersöks. De som inte levde upp till specifika krav erbjöds uppföljning och eventuella behandlingar till exempel fysisk aktivitet på recept.

Studier av friskvård i byggbranschen

I flera branscher var förekomsten och motivationen för WHP lågt liksom i byggbranschen (Peltomäki et al., 2003). Det finns få studier gällande WHP inom byggsektorn, orsaken kan vara dess mobila och mansdominerade natur (Kaukiainen, 2000). Ytterligare anledningar till att det inte görs så många WHP studier i byggbranschen förklaras med personalrotationen, då personal från flera företag ofta arbetar på samma arbetsplats, samt en hög andel tillfälliga anställningar (Albers et al., 1997; Ringen & Sattford, 1996). Detta är även huvudförklaringen till det låga deltagandet i WHP inom byggbranschen. Arbetstagare med säsongarbete som reser i tjänsten, arbetar i skift och inom projekt med rotation i personalgruppen samt varierande arbetsplatser deltar i mindre utsträckning i WHP (Alavinia, Duivenboden, & Burdorf, 2007). En annan förklaring till att WHP inte är vanligt förekommande grundas i att det är flera olika intressenter inblandade i byggproduktionen som markexploatörer, arkitekter och konstruktörer och vidare ner till muraren. Det är alltså många intressenter inblandade som har andra prioriteringar än byggnadsarbetarens hälsa (Moir & Bucholz, 1996). Ovana och brist på rutin gällande motion samt arbetets upplägg på byggarbetsplatsen anges också som en förklaring till det låga deltagandet i friskvårdsaktiviteter. Peltomäki (2003) lyfter fram det sociala sammanhanget som oskiljaktigt för friskvårdsverksamheter och för deltagandet inom WHP, både gällande företag som inför WHP och personal som deltar (Peltomäki et al., 2003).

Verksamheter inom WHP kan ha som avsikt att minska rökning eller alkoholkonsumtion (Walters & Woodall, 2003) eller att förebygga den ohälsa som uppkommit i form av muskelproblem (Molen et al., 2005). WHP förekommer även i form av information för att förebygga fallolyckor som står för en stor del av den arbetsrelaterade ohälsan (Sweeney, Becker, Bryant, & Palassis, 1999). Kaukiainen (2000) pekar på att byggnadsarbetare är en riskgrupp gällande fysisk ohälsa och visar i sin utvärdering svårigheterna med att motivera byggnadsarbetare till att ta del av WHP verksamheten. Han visar även betydelsen av kontinuerlig upp-

följning och vikten i att använda personal med egen erfarenhet av fysisk ohälsa som nyckelpersoner.

Inom byggbranschen används termen "Best practice" för hälsofrämjande organisatoriska verksamheter i form av delaktighet i arbetsprocessen och systematiskt arbetsmiljöarbete (Rwamamara, 2005). Byggarbetarna själva säger att möjligheten till massage, naprapati och stretching före eller efter arbetsdagen upplevs som mest hälsofrämjande, men även personalens kunskap och användandet av skyddsutrustning (ibid.). Enstaka studier visar att det kan genomföras stora och svåra projekt utan personskador tack vare en arbetsmiljö som är hälsofrämjande (Clark, 2002)

Friskvård inom byggsektorn kom in genom bygghälsan. Ett flertal faktorer antas ha påverkat de stora företagen i byggbranschen till att införa rikstäckande friskvård för alla. Några exempel är Skatteverkets stöd till företag med friskvård, fysisk aktivitet på recept, samhällets fokus på höga sjukskrivningstal, etableringen av träningsanläggningar och livsstilens betydelse för hälsan. Dessa resonemang infördes i företagshälsovården och kan ha bidragit till att hälsofrämjande på arbetsplatsen även nått fram till det studerade byggföretaget.

Hälsan i byggbranschen

Personalen inom byggbranschen har ett fysiskt tungt och slitsamt arbete enligt statistik från 2003 (Sveriges Officiella statistiska meddelanden 2003, Arbetsmiljöverket, 2003) och förklaras med den ohälsosamma miljön på byggarbetsplatsen som kan vara gällande förslitning, stress och olyckor (Bilbaoförklaringen, 2004). Utmattningsprocent hos personalen inom byggsektorn är vanlig, mellan 58 % och 64 % anser att de upplever utmattningsprocent efter arbetsdagen, 54 % anser sig ha för mycket att göra och tillägger att arbetet ofta utförs under tidspress. På frågan om man gått till arbetet trots att man borde varit sjukskriven svarar hälften att de gjort det två gånger eller mer (AM 68 SM 0401). Arbetet i byggbranschen innebär många tunga lyft, tungt definieras som att lyfta mer än 15 kg, och 56 % har tunga lyft dagligen.

De anställda inom Sverige som ansåg att de upplevde sitt arbete som tungt och påfrestande var 27,3 % av kvinnorna och 26,9 % av männen år 2003. I byggbranschen uppger 70,4% av arbetarna att arbetet är fysiskt påfrestande. Nästan 30 % av personalen inom byggproduktionen tror sig inte orka arbeta fram till pensionsåldern (Arbetsmiljöverket, 2005). Det sker omkring 1000 arbetsplatso-

lyckor per år varav 10-17 med dödlig utgång. Vanligaste orsaken till arbetsplatsolyckor är fallolyckor (Arbetsmiljöverket, 2003).

Sjukfrånvaron på det studerade företaget var 4,6 % år 2004 och har inte förändrats fram till 2009, långtidssjukfrånvaron utgör 60 %. Den genomsnittliga byggnadsarbetaren arbetar inte till pensionsåldern, de slutar ofta att arbeta på grund av förslitningsskador.

Sammanfattning

Ohälsan i byggbranschen är stor, främst förslitningsskador men även dödsfall inträffar varje år. Byggbranschen är en farlig bransch där få arbetar till ålderspension. Arbetsplatsen som arena för hälsofrämjande verksamheter har förekommit i Sverige sedan tidigt förra seklet med lagar och förordningar. Under 2000 talet infördes SAM liksom friskvård i byggbranschen. WHO deklARATIONER har visat på arbetsplatsen som arena för hälsofrämjande, dokumenten visar på att ansvaret för hälsofrämjandet ligger dels hos nationerna dels hos arbetsgivaren genom "settingen" dels hos individen genom livsstilen. *Workplace Health Promotion* (WHP) anges som en metod att främja hälsan, nå många med hälsofrämjande verksamhet och information. I Bilbaoförklaringen betonas betydelsen av hälsofrämjande inom byggbranschen. Studier inom WHP visar på att det dels ger en bättre hälsa dels är lönsamt. Det finns dock metodologiska svårigheter vilket leder till oklarheter inom området.

Hälsan lyfts fram i medier och livsstilens betydelse för hälsan betonas alltmer. Livsstilen och miljön ges förklaringsvärde avseende hälsan. Hälsa betraktas idag som ett värde för individen, företagen och samhällen, friskvård på arbetsplatsen avser att bidra till en friskare befolkning (Menckel, 2006). Hälsofrämjandet vilar på mottot att individen kan agera på ett sådant vis att hälsan erövrar. Livsstilen avgör individens hälsa, vi ges ett moraliskt ansvar att välja en hälsofrämjande livsstil och att stödja andra att välja en hälsofrämjande livsstil. En hälsofrämjande livsstil innebär att agera enligt hälsofrämjande information. Hälsofrämjande information ges dels genom myndigheter och organisationer dels genom massmedia och reklam. Den hälsofrämjande informationen utvecklas, det vill säga den förändras över tid. Frisk befolkning antas vara lönsamt. Utvecklingen kan sägas ha gått från hälsa som säkerhet, mot hälsa som livsstil, idag är troligen båda perspektiven aktiva (Allender, Colquhoun, & Kelly, 2006; Shain & Kramer, 2004). Den värdegrund hälsofrämjandet vilar på är att individen har ett ansvar för sin hälsa och sin kropp, genom olika handlingar bör hälsan främjas

(Kjellström, 2005; Seldén, 2004). WHO dokument lyfter individens ansvar för hälsan (WHO, 1986, 2007). Flera samhälleliga instanser, Folkhälsoinstitutet, Arbetsmiljöverket, Prevent, Socialstyrelsen men även arbetsgivare och hälsofrämjande näringsidkare sprider hälsoinformation om hur vi ska agera för att vara friska. Hälsofrämjande handlingar stöds med motiveringen att aktiviteterna minskar risken att bli sjuk (Fredrikssen,2005). Massmedia förmedlar tips på olika hälsofrämjande handlingar vanligt är träningsråd och kostråd avsedda att visa på hur man gör för att bli snygg, smal och frisk (Björkman, 2005; Featherstone, 2001). Arbetsplatsen kom från slutet av 80-talet att bli en arena för friskvård, arbetsgivaren gav möjlighet för personalen att agera hälsofrämjande. Företag utvecklade policys och/och eller hälsodiplomerings för att marknadsföra sin hälsoinriktning. På 90-talet möjliggjordes skattelättnader för företag som erbjöd personalen friskvård. På 2000 talet har friskvård kommit att inkludera även körsång eller andra aktiviteter avsedda att främja hälsan ur ett holistiskt perspektiv. Det hälsofrämjande företaget har blivit ett nytt sätt att beteckna en verksamhet. Hälsa har kommit in på samhällets alla olika områden. Även byggsektorn har nåtts av friskvård och hälsofrämjande, och inför friskvårds policys och friskvårdsverksamheter. Tidsandan, utvecklingen inom folkhälsan med WHO deklARATIONER och arbetsmiljöregleringar liksom ohälsan i byggbranschen kan betraktas som bakgrund till att morgonuppvärmningen infördes, en friskvårdsinsats avsedd att förebygga ohälsa.

Kapitel 3 - Metod och material

Det här kapitlet tar upp hur studien är genomförd. Först berättas om förutsättningarna för studien därpå följer förförståelsen. Metoden, hur studien är utförd följs av specificering av hur studien skett på huvudkontoret respektive på byggproduktionen. Urval, tidsram och det material studien gett beskrivs. En beskrivning av hur analysen gått till följs av en metoddiskussion.

Förutsättningarna för studien

När det blev känt att ett företag i byggbranschen skulle införa morgonuppvärmning sågs en möjlighet att studera implementeringsprocessen. Företaget visade intresse för studien och ett avtal skrevs mellan företaget och universitetet. Studien är utförd med stor frihet från företaget, så länge det inte avslöjades affärshemligheter. Studien fick stöd av Svenska Byggbranschens Utvecklingsfond (SBUF) för att finansiera merkostnader. SBUF påkallade att en referensgrupp skapades. Företaget, SBUF och referensgruppen gav fria händer och inte på något sätt har jag upplevt studien styrd. Studien har naturligtvis påverkats av min förförståelse, kort om det i nästa avsnitt.

Förförståelse

Min ingång ägde rum utifrån en utbildning till beteendevetare och erfarenhet som friskvårdskonsult med egen mottagning och med konsultuppdrag på företag av tjänstemannakaraktär. Min erfarenhet från byggbranschen var obefintlig, en förförståelse baserad på bristande kontakter och bristande erfarenheter. En naiv föreställning fanns att byggarbetare ibland kom från landsorten och bodde i de blå husen uppställda på de flesta byggarbetsplatser. I omgivningen fanns inga yrkesarbetare eller andra med tjänster inom byggproduktionen. Erfarenhet från en byggarbetsplats saknades, erfarenhet saknades från hur ett större företag gör när friskvård införs.

Min förförståelse kom i första hand från friskvårdsverksamheten. Jag hade fått mina friskvårdsuppdrag via bekanta och arbetade per timme med uppgifter vi kommit överens om, det vill säga massage, träningsråd, stretching, enklare ergo-

nomi och stödsamtal. Tiden som friskvårdskonsult fick mig att allt oftare fundera över vad jag gjorde för fel eftersom mina kunder inte följde mina hälsofrämjande råd? Råden var till exempel att ta en kort paus i arbetet och stretcha, eller motionera lite grann. Jag ansåg att mina kunder skulle må så mycket bättre om de gjorde en aktivitet för att slippa sina fysiska problem. En del kunder jag mötte på min privata mottagning hade friskvård på arbetsplatsen vanligen utnyttjade de inte friskvården i större utsträckning, trots att den var gratis och på arbetstid. När jag fick kännedom om morgonuppvärmning i byggbranschen såg jag en möjlighet att få svar på min fundering. Forskarrollen ger möjlighet att stilla nyfikenheten och lära något nytt. Forskarrollen var den roll jag intog under studiens gång och hur den kännetecknades för mig beskrivs nedan.

Forskarrollen

Forskarrollen var speciell, eftersom det gav möjlighet att delta i olika sociala situationer på andra premisser än de övriga deltagarna. Vid den etnografiska studien är rollerna asymmetriska, forskaren och informanten har skilda avsikter med mötet. Det är inte alltid tydligt när forskaren i mötet är forskare och när forskaren har en annan roll i mötet. Forskarrollen innebär bland annat att tydliggöra för aktörer att forskaren är just forskare samt att det som en aktör sagt i förtroende respekteras. Det innebär en balansgång mellan verifierbar vetenskaplig materialinsamling och respekt för informanternas anonymitet. Vid en etnografisk studie ger forskarrollen möjlighet till ett rikt material insamlat vid många vardagliga möten. Tanken är att människors handlingar blir begripliga vid vardagliga möten, där allt som utspelar sig kan bli data, forskningsmaterial, det innebär en möjlighet till ett stort omfångsrikt material (Agar, 1980; Strauss & Corbin, 1990). Forskarrollen i en etnografi innebär också att forskaren delar erfarenheter med informanterna. Erfarenheter som görs begripliga vid vardagliga möten. När forskaren vid ett flertal tillfällen delar erfarenheter med informanterna, ges möjlighet att uppnå en gemensam tolkning av den delade erfarenheten (ibid).

Forskarrollen har gett mig många spännande och givande möten, möten jag inte hade haft om jag inte varit forskare och fått följa med, delta i möten med ett syfte jag inte delade med de andra deltagarna. Forskarrollen har varit en dörröppnare vid samtal, gett mig tillåtelse att vara okunnig och oförstående, jag har kunnat fråga tills jag fått beskrivningar på det för aktörerna självklara. Hur studien genomfördes, metoden, beskrivs i nästa stycke.

Metoden i denna studie

Metoden är kvalitativ, och utgår från grundad teori (Strauss, 1990). Studien bygger på intervjuer och deltagande observation under drygt två år, 2004-2006. Materialet är insamlat utifrån ett strategiskt urval, när det strategiska inte gick att uppfylla vid intervjutillfället vid till exempel frånvaro gjordes ett praktiskt urval. Urval redogörs för nedan. Materialet är 49 intervjuer varav 25 transkriberade intervjuer och 200 fältanteckningar.

Strategiskt urval vid materialinsamling

Avsikten med strategiskt urval är att få med så många olika perspektiv som möjligt, en god spridning i materialet. Materialinsamlingen redogörs för först utifrån administration centralt på huvudkontoret därpå redogörs för materialinsamlingen från byggproduktionen.

Materialinsamlingen gjordes utifrån ett strategiskt urval informanter inom administrationen centralt på företagets huvudkontor:

1. Friskvårdsavdelningens personal
2. Andra aktörer vilka hade inflytande på friskvårdens verksamhet, såsom informatörer, personalavdelningens personal, företagets ledning.

Observationerna inom friskvårdens verksamhetsområde gjordes utifrån ett strategiskt urval av händelser. Det strategiska urvalet skedde utan inbördes ordning utifrån

- Möten mellan friskvårdens aktörer centralt
- Möten mellan friskvårdens aktörer regionalt
- Möten mellan friskvårdens aktörer hela Sverige (kurs/konferens)
- Personalavdelnings möten centralt
- Social verksamhet inom företaget som involverade friskvårdens aktörer
- Inspelning av morgonuppvärmningsfilm
- Vardaglig verksamhet involverande friskvård

Strategiskt urval av informanter inom byggproduktionen gjordes enligt:

1. Geografisk spridning (samt rimligt att ta sig dit)
2. Typ av projekt (hus, renovering, anläggning mm)
3. Yrke

4. Yrke + Annan roll på företaget (friskvårdsinspiratör, lärling, skyddsombud mm)
5. Morgonuppvärmning förekommer/förekommer inte/okänt

Observationer inom byggproduktionen gjordes vid intervjubesöken. Vid planeringen strävades efter att täcka upp de områden företaget har friskvårdsverksamhet inom, även om det långt ifrån har gjorts besök på alla arbetsplatser. Intervjuer och observationer har skett på 49 arbetsplatser och det finns mellan 2-3000 beroende på hur och när man räknar. Den ungefärliga siffran på arbetsplatser beror på att en arbetsplats kan bestå av flera geografiska platser och att flera arbetsplatser kan organisatoriskt vara en. Det innebär att en platschef kan ha flera projekt och att en större byggproduktion kan ha flera platschefer.

Var i Sverige kommer materialet ifrån?

Besök med intervjuer utfördes på anläggningsprojekt, husprojekt och lokal/regions kontor. För specifikation se bilaga 1.

Öppna intervjuer utifrån ett friskvårdstema

Intervjuerna har varit öppna och utgått från i första hand friskvård och morgonuppvärmningen andra teman inkluderades under studiens gång, kroppen, hälsa, yrket, arbetet och arbetsmiljö. Vid en öppen intervju ges informanten stort fritt spelrum (Kvale, 2009). Öppna intervjuer kan leda till att intervjun tar en annan vändning än avsett och att annan information kommer fram än den intervjuaren föreställt sig, samtidigt som den information man sökt blir knaper eller inte alls besvarad (Strauss, 1990). Studien har utgått från en ansatts av grundad teori (Strauss, 1990) det innebar att materialet kontinuerligt analyserades och nya frågor ställdes vid intervjuerna, för vidare beskrivning se analys. En utveckling av intervjuerna och materialinsamlingen gjordes kontinuerligt, mer om hur intervjuerna utfördes under rubriken; Om intervjuer. Först kort om tidsramen.

Tidsram för intervjuerna

Materialinsamlandet pågick i ca 18 månader med en flytande start och avslut. Tidsperioden omfattar maj 2004 juni 2006. Viss komplettering genom personliga samtal med informanter har gett täthet åt materialet, kompletteringar skedde till och med 2009.

Om intervjuer på huvudkontoret

På huvudkontoret genomfördes intervjuer med den administrativa personalen på ett eller annat vis relaterad till företagets friskvård, från företagsledningen till den friskvårdsansvarige, redaktören för intranätet och personaltidningen. Intervjuerna har varit öppna med friskvård och morgonuppvärmning i fokus, för exempel på intervjufrågor se bilaga 2. Intervjuerna har varit med något olika fokus, även om friskvård varit huvudinriktning. Fokus har varierat och utvecklats under studiens gång. Intervjufrågorna har dels varit specifika utifrån den yrkesroll, position på företaget informanten haft, dels specifika utifrån hur friskvården utvecklats på företaget. Personalförändringar, omorganisering, omprioriteringar inom friskvårdsavdelningen påverkade studien och väckte nya frågor.

Intervjuer med administratörer gjordes alltid enskilt i deras arbetsrum. Dessa intervjuer är 10 till antalet. Den första intervjun gjordes i början av studien och den sista när studien var i avslutningsfasen. Spontanintervjuer har gjorts i samband med nätverksträffar och möten där jag varit deltagande observatör, dessa oplanerade intervjuer har resulterat i anteckningar nerskrivna så snart tillfälle getts. Spontanintervjuer är inte medräknade i antalet intervjuer utan ingår i fältanteckningarna.

Observationer huvudkontoret

Deltagande observationer har gått till så att jag agerat skugga åt den friskvårdsansvarige. Jag har helt enkelt följt med och tittat på, jag har deltagit utan att agera för eller mot någonting, helt enkelt varit en tystlåten och så osynlig person som möjligt. Jag kom att omtalas som ”blomman i hörnet”. Det var naturligtvis inte möjligt att följa efter utan att svara på tilltal eller vara allmänt hyfsad i umgänget, men i största möjliga utsträckning har jag varit med och varit tyst.

Deltagande observationer har även skett inom friskvårdsaktiviteter i huset. Jag har även varit på friskvårdsaktiviteter i huset helt inkognito. Deltagande observation har även bestått av dagliga luncher med informella möten. Observationerna har även skett genom deltagande i avdelningens personalsamkväm det vill säga middagar och hel eller fler dags konferenser, inom området personal och hälsa. Jag har deltagit för att samla material, om hur det var och vad som försiggick. Närvaron har varit oproblematiskt och vartefter tiden gick blev jag osynlig. Initialt och under studiens gång har alla varit välkommande. Hur observationerna gick till i praktiken redogörs för nedan.

Hur observationerna på huvudkontoret gick till i praktiken

Deltagande observationer på huvudkontoret har utgått från en utfällbar arbetsplats i ett mindre kontorslandskap, en stubbe. Det satt vanligen tre personer i landskapet. Det fanns ytterligare en stubbe för tillfälligt bruk av personal med ordinarie arbetsplats någon annanstans i landet. Vistelsen på administrationen varierade från några timmar till några dagar per vecka eller månad under hela studiens materialinsamling, första besökte skedde våren 2004 sista våren 2007. Under den initiala fasen, höst 2004 vår 2005 var vistelsen på huvudkontoret mest intensiv jag var där varje vecka ett flertal dagar. Tiden på kontoret avsåg att komma administrationen nära och ta del av aktiviteterna. I huvudsak deltagande i friskvårdsaktiviteter, möten, planeringar och luncher med personalen inom området personalhälsa, arbetsmiljö och friskvård. På företagets möten deltog ett större antal personer, minst fem. Syfte med mötet var angeläget för verksamheten och de har inte haft intresse av att ta in mig i samtalen.

Tiden på huvudkontoret kom att utgå från stubben, där personalen kunde nå mig, vanligen sökte jag upp personal för samtal eller deltagande i olika aktiviteter. För att fånga företagets start på morgonen och avslut på kvällen har det varit en spridning av min arbetstid, dels över dygnet dels över veckodagarna inklusive helger. Fältanteckningarna avsåg att fånga vad som hände på dagarna i största allmänhet men i huvudsak vad som hände inom friskvården i huset.

Efterhand insåg jag att friskvård inte var en företeelse enbart inom företaget utan att det fanns en samverkan och erfarenhetsutbyte mellan olika friskvårdsintressenter. Deltagande observationer kom, efter att studien pågått ca 6 månader, även att ske på möten och konferenser utanför företaget när det var relevant för studien till exempel vid nätverksmöten och friskvårdskonferenser liksom fackliga möten av informations och utbildningskaraktär.

Deltagande observationer har lett till fältanteckningar med noteringar om till exempel klädkoder, umgängesrutiner, sociala möten, organisationens utveckling. Materialet berikades med avlyssnandet av problematiska samtal under luncher och lunchpromenader när personalen går och pratar om sådant man inte pratar om inne i huset. Efter att jag hade varit på huvudkontoret till och från under ett år gav jag mig ut på arbetsplatser där målgruppen för friskvård i form av morgonuppvärmning främst fanns, på byggarbetsplatser över hela Sverige.

Materialinsamling från produktionen

Förutsättningarna för materialinsamlingen skiljde sig åt mellan huvudkontoret respektive byggproduktionen. Här följer beskrivning av materialinsamlingen från produktionen.

Materialinsamling från byggarbetsplatserna

Vid studiens början var det många, i stort sett alla på universitetet och på företaget som undrade hur jag skulle få folk, det vill säga personalen ute på byggarbetsplatserna, att ställa upp på en intervju. I studiens begynnelse förelåg hos mig ett antagande om att en pratglad och social person med lätthet får alla att ställa upp och prata. Ett antagande var att de flesta tycker om att få prata om sig själva och sina upplevelser. Det visade sig att folk ville prata. Problemet var att komma ut till byggproduktionsplatsen. En felaktig förmodan att det fanns ett register på alla byggarbetsplatser på företaget och att det bara var att åka runt och ”haffa” folk gav insikt om byggbranschens organisation. Det finns inget register och vem som helst kunde inte åka ut och besöka en byggarbetsplats när det råkade passa. Det byggs i stort sett överallt. Men man släpps inte in hur som helst. En byggproduktionsplats var en avstängd yta för utomstående och byggvärlden visade sig vara hierarkisk. När intervju resorna skulle börja planeras och information söktes om var byggarbetsplatserna fanns så log de jag frågade på administrationen och sa att de inte visste men fråga någon annan. Till slut berättade någon att arbetsmiljöingenjörerna måste veta var byggarbetsplatserna är.

Arbetsmiljöingenjörerna, de visste var byggproduktionsplatser fanns men även arbetsmiljöingenjörerna var skeptiska till att några skulle ställa upp på intervju. Arbetsmiljöingenjörerna ringde runt till platschefer för att bekräfta att den produktion arbetsmiljöingenjören trodde pågick fortfarande var igång. Efter någon vecka eller två kom det en lista med arbetsplatser och platschefernas namn. Listan på arbetsplatser jag fått av arbetsmiljöingenjören angav var projektet var beläget, personalsammansättning, hur stort det var samt vilken typ. Listan över aktuella byggprojekt blev underlag för urvalet av arbetsplatser vilka skulle ingå i studien. Någon långtidsplanering var inte möjlig för att nå ut på de små och mindre byggarbetsplatserna, ett byggprojekt kan ta slut när som helst. Arbetsmiljöingenjören informerade om hur man gör för att komma ut på en byggarbetsplats, för något så speciellt som intervjuer och studiebesök.

Hur man gör för att få besöka en byggproduktionsplats

Information gavs av arbetsmiljöingenjören att det var klokt att först ringa regionchefen, det finns fem stycken, få regionchefens godkännande och därpå ringa affärscheferna, inom respektive område för att få tillstånd att komma ut till ett specifikt projekt, jag ringde 20. När affärscheferna godkände att jag kom ut kontaktades platschefen, jag har ringt 49 platschefer. Nu var det tur att det fanns ett avtal med företagets ledning. Jag upplevde det som en förutsättning att jag hade ledningens stöd till att ta tid från byggproduktionen och låna folk till intervjuer. Samtliga frågade initialt vid telefonkontakten om jag hade stöd uppifrån. Samtalen kom att inledas med att ”jag har stöd av ’rätt person’ och vill höra med dig om det är ok för dig också att jag kommer ut och intervjuar några av din personal?” Det kom att handla om att sälja in mig. Samtliga tillfrågade ställde sig positiva till att jag besökte deras arbetsplats. Planering gjordes för besök på de utvalda byggarbetsplatserna.

Resorna och besöken i byggproduktionen

Vid telefonsamtalen med respektive platschef välkomnades jag överallt, det är platschefen som bestämmer på ett byggprojekt. Ingen sa nej. Det var alltid någon som kunde ställa upp på intervju, vanligen den efterfrågade yrkeskategorin. Vid några tillfällen fick tiderna jämkas men i stort var det inget problem att komma till byggarbetsplatserna för mitt besök. Ett problem var att hitta dit, tur att de flesta byggen har en stor lyftkran med företagets logga på. En byggarbetsplats kan vara belägen var som helst, lika gärna utmed en mindre väg, som skall lagas, mitt i en stad eller ute i skogen. Värmeverk och reningsverk ligger till exempel oftast en bra bit från centralorten. Mindre projekt kan vara att gräva om en ledning där vägen nästan tar slut.

Besök har skett över hela Sverige, från Kiruna till Malmö, från Göteborg till Stockholm, på Öland, på landsorter, samhällen av olika storlek och i större städer. Initialt förelåg föreställningen om att hur morgonuppvärmningen togs emot kunde vara beroende på var personalen bodde. De på landsorten antogs av mig vara mindre benägna än stadsbor att delta i friskvårdens verksamhet. En föreställning som senare skulle visa sig felaktig. Det gjordes ungefär en veckolång resa per månad under 6 månader och spridda kortare etapper under 18 månader till enskilda arbetsplatser. Byggarbetsplatser valdes ut inom en överkomlig radie utifrån den plats jag hade temporärt boende det vill säga inom 15 mils radie från vald ort.

Besökens form

Vanligen kom jag tidigt och gick omkring utanför bygget och tittade in, iakttog vad yrkesarbetarna gjorde. Väl ute på arbetsplatsen mötte platschefen upp, eller så gick jag in och letade rätt på platschefen. Jag hälsade och presenterade mig kort för de yrkesarbetare som inte verkade alltför jäktade. När platschefen var upphittad, presenterade jag mig och påminde honom om vår överenskommelse om besöket och gick sen till den aktuella anvisade boden. Jag kom på någon av rasterna eller strax innan för en presentation av mitt besök för samtliga yrkesarbetare, så det inte skulle uppstå några diskussioner eller undringar om vad som försiggick. Jag insåg tidigt att en kvinna var en raritet på byggarbetsplatsen. Jag syntes. Initialt vid besöket, eller vanligare när intervjun var över, fick jag en hjälm och möjlighet att få en överblick av byggarbetsplatsen genom en rundtur med någon av yrkesarbetarna eller en arbetsledare. Rundvandringen gav möjlighet till informella samtal. Ibland gick jag ensam. Möjlighet gavs också att vistas på byggarbetsplatserna och iaktta. Vissa arbetsplatser var jag på i ett par timmar, andra i en dag, de flesta en halvdag. Jag kom till bygget initialt vid 0600 för att vara med vid dagens start, vartefter studien fortskred blev det senare vid 9 rasten eller runt 12 tiden. Med lång resväg kunde dagarna initialt börja långt innan solen gått upp eller vandrarmemmet börjat servera frukost. På mina besök gjordes intervjuer med personal på byggarbetsplatsen, hur det gick till vid intervjuerna i byggproduktionen beskrivs i nästa stycke.

Intervjuer på byggarbetsplatserna

Det var inget problem att få yrkesarbetarna att prata med mig. Initialt presenterade jag mig och det kunde vara så här:

Hej! Ni kanske undrar vem jag är och vad jag gör här? Jag kommer från Linköpings Universitet och jag håller på med en studie av friskvården i byggsektorn. Jag är här för att jag är nyfiken och skall skriva en bok så småningom. Jag hoppas att ni har lust att berätta hur det är med friskvård och om byggsektorn och sånt. Allt ni säger kommer att vara anonymt och konfidentiellt, jag kommer att träffa så många att det inte kommer att finnas en chans att någon vet vem som sagt vad dessutom kommer alla att döpas om, även orten jag är på. (Gunilla byggarbetsplats, 2004)

Samtliga intervjuer gjordes i samband med en rast. Vanligen fikade jag med yrkesarbetarna, innan intervjun, sedan frågade jag om det var någon som ville

ställa upp på en intervju och om han hade tid nu? Det var omöjligt att helt kontrollera för vilka som skulle intervjuas, den planerade personen kanske var upptagen eller ovillig, eller ville ha någon annan med.

Intervjuerna har gjorts enskilt i ett särskilt rum eller i fikarummet i boden där vi vanligtvis varit ifred även om det hänt att någon passerat. När intervjun blivit störd av att någon har kommit in i rummet har intervjun ibland tagit paus. Och ibland har kommentarer tillkommit från den som kom in. Vi ett par tillfällen har intervjuerna gjorts utomhus i det vackra vädret, sittandes på en trave bräder, dessa intervjuer har en hög brusfaktor, när det upptäcktes så gjordes intervjuandet i möjligaste mån inomhus. Intervjuerna har skett enskilt med en person, men även med två personer eller i gruppintervjuer (se bilaga 1). Gruppintervjuerna blev en konsekvens och har inte varit planerade, det var inte planerade renodlade fokusgrupper utan på ett näraliggande vis betecknas intervjuer med flera personer närvarande, gruppintervju. Initialt var avsikten att enbart genomföra enskilda intervjuer. Det förekom att flera yrkesarbetare ville vara med och vägrade gå ut ur rummet. Personal som ville delta vid intervjutillfället bereddes tillfälle till det. Det har vid några tillfällen varit så att flertalet eller alla närvarande i boden eller fikarummet, vill vara med. Vid dessa tillfällen med ett flertal informanter på en gång, vanligen mellan 5 och 15 personer, har jag bandat samtalen som utspelades i rummet, genom att bandspelaren sattes mitt på bordet. Gruppintervjuer har bidragit med ett rikt och berikande material. Gruppintervjuerna visar på gruppens sätt att diskutera, förtydligande kompletteringar och ibland skilda synsätt. Om informanterna i byggproduktionen redogörs för nedan.

Informanterna i byggproduktionen

Urvalet av informanter i byggproduktionen var avsett att vara strategiskt utifrån skilda yrkesgrupper med varierande erfarenheter från byggbranschen. Urvalet avsåg inte en person, utan en yrkesroll. Urvalet av yrkesroll berodde på att platschefen inte kunde lova en specifik person, då personalförändringar och arbetets beskaffenhet inte gick att förutse. I många fall fungerade det strategiska urvalet, främst när det avsåg tjänstemän. När den utvalde funktionen/personen inte ville ställa upp eller hade möjlighet att ställa upp, gjordes ett urval på arbetsplatsen. Urval blev praktiskt i rådande stund, i första hand utifrån vem som kunde vara borta från produktionen. Det var ekonomiskt omöjligt att stänga hela byggprojektet för att jag ville intervjua kranföraren till exempel.

Då resorna var långa, gjordes valet att det var bättre att få en gruppintervju med frivilliga än ingenting alls. Ett praktiskt urval gjordes utifrån min uppfattning om materialets befintliga beskaffenhet och den aktuella situationen. En informant

kan ha valts för att han pratade mycket eller pratade lite på fikarasten. Valet gjordes även utifrån att informanten verkade ha en ledarfunktion eller inte. Ibland efterfrågades en speciell roll, till exempel skyddsombudet eller någon ny i företaget eller någon som jobbat länge, avsikten har varit att fånga så olika synvinklar som möjligt. Materialet blev delvis okontrollerat, 132 personer i produktionen har deltagit i intervjuer och därigenom antas materialet ha giltighet.

Ett strategiskt val under senare delen av studien var informanter omtalade ute på arbetsplatserna, av en eller annan orsak, till exempel omtalad som ovanligt personalfientlig eller omtalad som en entusiast. Jag kom även att söka upp personer aktiva inom friskvården regionalt och lokalt. Informanter omtalade av yrkesarbetare för att de borde vara aktiva inom friskvården med tanke på sin position, söktes också upp. I slutskedet av studien gjordes intervjuer även med elever och lärare på byggprogrammet på gymnasieskolor. Åldern på informanterna är vitt spridd, från unga lärlingar och skolelever på bygg-programmet i 17 års ålder till personal som borde ha varit pensionärer men arbetade på övertid. Huvuddelen av informanterna har varit mellan 30 och 65 år.

Om materialets beskaffenhet

Intervjuerna har bandats i de flesta fall, vid något tillfälle fastnade inte intervjun på bandet och vid ett tillfälle hade jag glömt tomma band hemma, då antecknade jag under intervjun. Fältanteckningar och minnesanteckningar har skett löpande och kompletterar intervjumaterialet. Anteckningar har även gjorts i de fall intervjun varit att likna vid ett samtal, helt oförberett eller oplanerat. Intervjuerna har alltid varit öppna, informanten har getts möjlighet att prata fritt.

Intervjuerna kom att glida mot de områden den intervjuade valde till exempel yrkesrollen, branschen, arbetsmiljön och hälsan. Det visade sig att det var svårt att intervjua folk om friskvårdens morgonuppvärmning, något de inte har tänkt på eller ansåg sig ha någon åsikt om. Informanterna ville prata om annat.

Intervjuer om friskvård visade sig ge ett rikt material om byggbranschen, eftersom personal inom produktionen helst talar om produktionen, yrket, arbetsmiljön, trivseln. Friskvård var ett område det var svårt/sällsynt att få ett rakt svar på, och ännu svårare att få ett reflekterat och utvecklat svar. För att få informanter att berätta och så småningom nå området friskvård kom ingången till intervjuerna att förändras vartefter, och alltmer ta utgångspunkt i arbetet och arbetssituationen.

Intervjuerna kom att bli alltmer öppna och därmed längre, då intervjuer som började med att fråga om friskvård vanligen besvarades med en axelryckning inom produktionen. Intervjufrågorna utvecklades med avsikt att få kunskap om vad som påverkade informanternas inställning till friskvården. Vartefter intervjuerna gjordes kom arbetets kultur och det sammanhang yrkesarbetare befinner sig i att visa sig ha stor påverkan på hur byggpersonalen förhöll sig till morgonuppvärmningen. Arbetets sammanhang påverkade även antalet informanter vid intervjutillfället, gruppintervjuer föredrogs.

Om Gruppintervjuerna

Innan intervjuerna började frågade jag om det fanns någon frivillig av den yrkeskategorin jag fått löfte av platschefen att intervjua. Vid ett flertal tillfällen var det flera frivilliga till intervjun. Det visade sig vara svårare att intervjua en frivillig, än att få med två eller fler vid intervjutillfället. Det förekom att en yrkesarbetare inte ville ställa upp på intervju ensam, han förordade en eller flera andra som också skulle vara med. Det blev enklare och så småningom naturligare att flera yrkesarbetare deltog än en. Det föreföll som om yrkesarbetare ville göra sin röst hörd, företrädesvis i grupp. Det hände att det kom in en yrkesarbetare mitt under intervjun och kompletterade lite just då och sen drog sig undan igen eller var med i början men sedan avvek, när jobbet kallade. På byggarbetsplatsen var det inte alltid självklart att ett arbetsrum kunde disponeras helt ostört vid en intervju.

Skillnader mellan enskild och gruppintervju

Den enskilda intervjun gav konkretare svar på hur de personligen tänkte och handlade utifrån arbetssituationen och morgonuppvärmningen. Gruppintervjuerna gav en mer nyanserad bild med fylligare svar och visar på hur resonemanget gått avseende arbetet och morgonuppvärmning. Gruppintervjuer visar på oklarheter, synsätt och normer hos personalen. Gruppintervjuerna visar även på hur byggkulturen påverkar valen som görs. Byggkulturens produktion och kollektivism syns i samtalen, för en tydligare bild av samtalen i byggbranschen ges en beskrivning nedan.

Alla vill (s)vara med

Samtalen har en hjälpsam ton, vid flera tillfällen upplevde jag att alla ville vara med och berätta. Visst hade de mycket att göra men de ville vara med i alla fall. Yrkesarbetare ville göra sin röst hörd. När jag kom till en arbetsplats, ett hus-

bygge i Mellansverige, under eftermiddagsfikat för att intervjua en yrkesarbetare som kunde avvara en stund, där arbetet kunde vänta en timme eller så, ställde jag frågan:

Gunilla: är det någon av er som kan avvara en liten stund efteråt?

(Alla sitter kvar alla räcker upp handen, alla ler och tittar underfundigt på varandra)

Gunilla: allihop!

(Göteborg,2005)

Alla ville vara med, alla räckte upp handen och såg jakande ut, med ansikte och kroppsspråk.

Byggarbetsplatsen framstod som en demokratisk arbetsplats där personalen gärna framförde sin åsikt i grupp. Vid intervjuer med fler än en person har vanligen de deltagit som suttit vid samma bord. Vid samma bord sitter de som är i samma "skrå" till exempel snickare eller murare. Samtalen visade på en kollektiv verksamhet det är så man gör, man skapar tillsammans, man arbetar i en kedja, först jag, sen du, sen,,,. Gruppen konstruerade genom sina olika kommentarer ett gemensamt svar, där flera var med och bidrog med sina kommentarer.

De fyllde på varandras meningar, slutresultatet blev en historia med flera författare. En yrkesarbetare kompletterade med nyanser, en annan med detaljer. När de talade så gav de var sin bit, var sitt tillägg, ett ord eller en anekdot. De lade till och utvecklade svaret var och en. En här, en där, för att ge ett tydligt svar. Ibland hummades instämmande och ibland skrattades stödjande eller ironiskt. Vanligen gjordes en komplettering, innan den behövdes, innan föregående talare hade talat till punkt. De byggde gemensamt ett svar. Alla fick komma till tals även om de inte alltid hade en komplett information eller ett fullständigt svar, så talade alla tätt, tätt efter varandra.

Fem yrkesarbetare i ålder mellan 30 och 55, arbetade på ett stort bostadsprojekt, de fikade och berättade om arbetstiderna.

Gunilla: åker han också hem på torsdagarna?

Yrkesarbetare 2: nää men på fredagarna åker han hem över helgen.

Yrkesarbetare 4: De börjar ju en kvart tidigare, de börjar 0630.

Yrkesarbetare 1: Vi ville ju också börja tidigare en gång i tiden när jag kom hit, men vi fick ju inte.

Yrkesarbetare 3: Men eftersom det flyttar in folk som bor här så kan ju inte vi köra igång våra maskiner..

Yrkesarbetare 4: du vet hur det är va? Jo har man köpt en lägenhet här så vill man ju sova. Byggjobbarna är ju lite tidiga, och det skramlar väl en hel del, men det funkar bra.(Stockholm, 2004)

Yrkesarbetarna samarbetade när de förklarade. Gemensamt konstruerades berättelsen om arbetstiden, där yrkesarbetarna kompletterade med det var och en ansåg hörde till svaret. Yrkesarbetare samtalande på ett särskilt vis. Det var ovanstående samtalsteknik materialet från gruppintervjuerna visat på. För att ge en bild av hur det gick till på arbetsplatsbesöken, ges tre exempel.

Tre exempel på arbetsplatsbesök

Här ges tre beskrivningar av arbetsplatsbesök för att ge en bild av hur studien gått till.

Exempel ett: Besök i norra Sverige

Jag anlände till en flygplats där jag inte varit tidigare, och möttes av en man med gul jacka med företagets logga på. Platschefen hade erbjudit sig att hämta mig, så vi kunde se lite av staden och omgivningarna innan vi kom till arbetsplatsen. Vi åkte genom en storslagen natur med få hus, innan staden närmade sig. Det var en mindre stad med stor byggnation, man byggde en fabrik. Näringen gick bra det var stor tillväxt i regionen berättades det. Platschefen visade på omgivningarna skog, skidspår och fiskesjöar. Vi närmade oss fabriksområdet och stora skyltar talade om att hit men inte längre fick man köra. Obehöriga äga icke tillträde. Vi passerade infarten, vinkades in och var inne på ett stort område med hus, kranar och grus ytor. Det fanns stora områden avsedda för parkering, vägstråk och byggmaterial. Vi parkerade och gick in i kontorsboden. Jag fick den obligatoriska hjälmen. Platschefen presenterade projektet, visade på ritningar och Gant schemat. Projektet skulle pågå i två år till. Veckan därpå skulle 45 elektriker anlända berättades det. Vi vandrade runt på området. Platschefen pekade och visade. Berättade om projektet och vädret. Så småningom gick vi in i det mindre rum jag tilldelats för intervjuerna, jag hade tänkt göra två intervjuer. Jag förberedde bandspelaren och gick ut till en gubb-bod för att hämta min första informant. Jag intervjuade en lärling och en yrkesarbetare med lång erfarenhet, var och en för sig. Därefter frågade platschefen om vi skulle äta lunch om en stund. Jag gick runt och observerade arbetsplatsen under närmare två timmar, jag pratade med folk jag mötte, vilket på denna arbetsplats inte var många, de flesta

körde transporter eller arbetade högt uppe i luften, eller långt bort. Det var en mycket stor arbetsplats till ytan också. Jag gick in i en av bodarna och pratade lite med några som var där, de var på väg ut från fiket, de var underentreprenörer och kom inte från Sverige, det blev en knagglig konversation. Jag återvände till kontoret, iakttog och samtalade med de som var där. Så småningom gick vi på en sen lunch vi återvände till arbetsplatsen jag var där ett par timmar till. Framåt eftermiddagen kördes jag till flygplatsen av personal från huvudkontoret i Stockholm som varit på besök på arbetsplatsen. Vi flög hem. Jag var på bygg-arbetsplatsen i stort en hel arbetsdag. På planet mötte jag en friskvårdsinspiratör från företaget, vi samtalade. Väl hemma gjorde jag fältanteckningar.

Exempel två: Besök i Mellansverige

Jag prickade av broar, skyltar och hus, arbetsledaren hade berättat att arbetsplatsen var belägen vid vägs ände, så det gick inte att köra fel. Han hade rätt. Besöket var på ett mindre anläggningsarbete ute på landet långt från större städer. Resan dit tog många timmar och krävde övernattnin. Det var mitt på dagen när jag anlände till arbetsplatsen. Åtta personer arbetade där, två maskinförare, fyra markarbetare, en arbetsledare och en lärling. Jag skulle intervjua arbetsledaren, han hade varit i branschen i ett halvt sekel. Arbetsplatsen var inte avgränsad annat än att det fanns skyltar som visade på att vägarbete pågick. Byggprojektet innebar att gräva ner kommunalt vatten och avlopp. Vem som helst kunde gå runt på byggarbetsplatsen. En mindre yta omgärdades av ett staket, där var en husvagn parkerad, två av yrkesarbetarna bodde där i veckan. Bitar av rör låg på det inhägnade området och väntade på att grävas ner. Yrkesarbetarna på det här anläggningsarbetet var i medelåldern eller äldre, utom lärlingen. Intervjun gjordes i fikaboden, arbetsledaren hade en egen, där hade han kontor och lunchrum med mikro och kaffebryggare. Regnet öste ner utanför fönstret, intervjun kom att handla mycket om hur det var förr. Det var en erfaren arbetsledare jag intervjuade. När arbetsledaren markerade att nu måste han ut till yrkesarbetarna närmade sig intervjun sitt slut och reste jag hem. Besöket där varade i ett par timmar.

Exempel tre: Besök i stad

Klockan 0600 var jag där, men jag var inte först. 0530 var det redan ett par yrkesarbetare där berättades det. Jag gick direkt in i en av barackerna, jag ville börja med att se morgonuppvärmningen. Jag avsåg att intervjua deltagare och icke deltagare i morgonuppvärmningen. Väl inne i barackerna såg jag mig omkring, här var rent och ganska stort. På den här arbetsplatsen arbetade nästan 50 yrkesarbetare. Kontorsavdelningen var separat en våning upp, där hade platschef och arbetsledare sina arbetsplatser. Jag samtalade med några yrkesarbetare som var på väg in för morgonfiket. Jag presenterade mig och fikade tillsammans med

yrkesarbetarna som kom en efter en. Jag hade för en gångs skull fikabröd med. De flesta hade egna smörgåsar med sig. Mitt fikabröd blev inte så populärt. Arbetssdagen på det här projektet började klockan sju.

Prick klockan 07.00 reste sig yrkesarbetarna upp, några yrkesarbetare gick till morgonuppvärmningens hörna, ett blivande garage, andra yrkesarbetare gick ut och började arbeta. Jag gick med dem som skulle ha morgonuppvärmning och frågade hur det kom sig att de har morgonuppvärmning. De frågar hur det kom sig att jag kom just till deras arbetsplats. Småprat, de började gympa jag iakttog en stund. Jag gick upp till platschefen, som kom prick klockan sju och presenterade mig. Med den obligatoriska hjälmen och mandat att gå omkring och intervjua de jag ville, gick jag ut och såg arbetet komma igång. Jag hade stor möjlighet att röra mig fritt, att gå runt och iaktta. Jag gjorde kortare intervjuer med några yrkesarbetare och frågade om varför de inte var med på morgonuppvärmningen, yrkesarbetarna svarar under tiden de väntar på en lastbil som sakta körde mot oss. Jag vandrade omkring på byggarbetsplatsen och klockan 09.00 var det frukost. Strax innan 09.00 gick jag till boden. Yrkesarbetarna kom och maten värmdes. Jag frågade om någon kunde stanna en liten stund, jag berättade att jag hade tillåtelse från platschefen att intervjua om någon vill ställa upp. När rasten närmade sig slut ville flera vara kvar. Fem yrkesarbetare ville bli intervjuade i grupp, de satte sig vid det bord där jag satt. En gruppintervju genomfördes, ingen av de intervjuade var med på morgonuppvärmningen idag. När yrkesarbetarna tystnade och visade på att de borde gå ut avslutas intervjun. Mina observationer av byggarbetsplatsen fortsatte då jag gick ut. Jag pratade med några andra yrkesarbetare som var med på morgonuppvärmningen. En arbetsledare kom fram och berättade om projektet, han undrade hur jag hittat dit, körde jag förbi de stora gula husen? De hade han byggt 1985 berättade han. Sedan gav han en beskrivning av det här husbyggets svårigheter och utmaningar. Han undrade lite om hur det var på huvudkontoret, de måste ha gått om tid när de hittar på så mycket nytt skrattade han. Dagen fortsatte med intervjuer i samband med rasterna och ute bland yrkesarbetare på arbetsplatsen, några intervjuer blir korta andra något längre. Jag var en observatör som vandrade omkring, iakttog och frågade. Jag tackade efter eftermiddagsfiket för informationen jag fått under dagen och begav mig ut från arbetsplatsen. Jag gick långsamt utmed arbetsplatsens staket, stannade och såg på när yrkesarbetare arbetade. Så småningom begav jag mig hemåt efter nästan en dag på ett husbygge i staden.

Liksom alla byggarbetsplatser skiljde sig åt skiljde sig alla intervju och observationstillfällen åt. Ibland blev det lång tid jag var där ibland kort, ibland gick jag runt lite utanför innan, ibland innanför, innan eller efter intervjun. Ibland intervjuas en person i en intervju, ibland två personer i en intervju, ibland 10 per-

soner i en intervju. Det var omöjligt att helt kontrollera för vilka som skulle intervjuas, den planerade personen kanske var upptagen eller ovillig, eller ville ha någon annan med. Intervjuerna och besöken hade en stor variation.

Analys av insamlat material

Analys har gjorts av intervjuer och fältanteckningar. Ej transkriberat material är avlyssnat och ingår i analysen. Efter intervjuerna med personal på administrationen gjordes en initial analys. Innan intervjubanden transkriberades lyssnades intervjuerna igenom en eller flera gånger. Vid genomlyssnandet utvecklades frågeställningarna, det blev nya frågor. Frågorna utvecklades utifrån att informanterna tagit upp nya teman, talat om icke förutsedda faktorer eller värderingar. Informanterna i produktionen talade gärna om yrket och arbetsplatser de varit på, det väckte nya frågor relevanta för studien utifrån perspektivet sociala världar som väckts vid samtal med friskvårdens aktörer. Frågorna utvecklades och varierade utifrån påföljande informants yrkesroll, och utifrån frågor väckta av föregående intervju med samma yrkesroll. Till exempel kan en informant ha omtalat trivsel i samband med friskvårdsaktiviteter, en aspekt som inte ingått i mina första frågeställningar. Och relationen mellan trivsel och friskvård kunde belysas mer, för att ge klarhet och förtydligande. Nya frågor utvecklades, om vad trivsel innebar och trivselns relation till morgonuppvärmning. Genom utveckling av frågorna föranlett av tidigare intervjuer blev materialet mer sammansatt.

Intervjumaterial från mina besök i byggproduktionen analyserades efter att veckoresan var över och intervjuerna transkriberade. Fältanteckningar från byggproduktionen utgjorde underlag för utveckling av nya frågor under resorna vid intervjuer av produktionspersonal. Nya frågor utvecklades främst med avsikt att få mer kunskap om friskvårdens mottagande i byggproduktionen. Till exempel kom det att bli uppenbart att få ville vara ledare för morgonuppvärmningen, frågor utvecklades vad kännetecknar en morgonuppvärmningsledare? Hur kommer det sig att det är på det viset? Hade byggproduktionen något att göra med viljan att vara ledare? Frågor om byggproduktionen sattes mer och mer i fokus, frågeutvecklingen avsåg att ge fylliga svar. Yrkesarbetarna talade gärna om byggproduktionen.

Analysen av materialet är gjord med stöd av Strauss teori om sociala världar (Strauss, 1993). Valet av analysmetod gjordes när det framkommit vid intervjuer och samtal att personal på företaget själva betraktade sig som levande i två skilda världar, administrationen och produktionen. Analysmetoden utifrån sociala världar har använts vid andra studier, en av de första var Beckers studie av socialt liv i staden (Becker, REF), därpå har metoden använts vid andra vetenskapliga studier och utvecklats bland annat av Strauss (Strauss,1993).

Teori utifrån begreppet sociala världar

En social värld är ett begrepp som används för att fånga hur vi människor i olika sociala konstellationer gör något med en gemensam avsikt och där gemensamma överenskomna ideologier utvecklas och finns (Strauss, 1993). En social värld är den situation där vi för tillfället befinner oss, där vi tillsammans med andra agerar och identifierar oss själva och varandra utifrån gemensamma normer och värderingar. En definition av begreppet social värld:

”... groups with shared commitments to certain activities, sharing resources of many kinds to achieve their goals, and building ideologies how to go about their business” (Clarke, 2005).

Definieringen av friskvård och byggproduktion som två olika sociala världar har använts för att öka förståelsen för de sinsemellan olika sammanhangen i byggföretaget. Avsikten med teorin om sociala världar är att skapa förståelse för införandet av friskvårdserbjudandet morgonuppvärmning. Kriterier används för att särskilja en social värld från andra sociala världar och visar hur individens handlande styrs av det sociala sammanhanget, kriterierna är till för att belysa en social värld, från olika perspektiv. Teorin om sociala världar ger möjlighet att synliggöra och förstå en social företeelse (Maines, 1991; Strauss, 1993; Charmaz, 2006; Clark, 2005).

Utgångspunkten är att vi alla deltar i ett flertal sociala världar. Sociala världar är av alla slag, med vitt skilda verksamheter. De flesta av oss är med i någon social värld även om vi inte funder på det. Sociala världar är ett begrepp.

En social värld kan till exempel vara en ridklubb eller en yrkesgrupp, ett speciellt företag eller organisation. Därmed ges att en social värld är en social företeelse där vi, gemene man, deltar i sociala möten som har mening och avsikt. På så

vis deltar vi i aktiviteter där den ena gruppen utgör en del av en större grupp. Alla grupper är i viss mån unika och skiljer sig på olika sätt från varandra, med handlingar och samtal. Sociala världar kan ha olika storlek, och vara mer eller mindre formaliserade. Stora sociala världar kan tendera att bli diffusa och består då vanligen av en eller flera uppdelade mindre och mer specialiserade sociala subvärldar. Sociala subvärldar utvecklas när det skiljer i sammanhang till exempel genom geografisk spridning, när olika förmågor och kunskaper blir viktiga eller när ideologin inte överensstämmer helt. Inom en social värld kan ett speciellt intresseområde komma i fokus för en grupp personer. Genom en kollektiv definition av vad för sorts aktiviteter gruppen ska ägna sig åt växer en social värld fram, med en mer eller mindre egen ideologi och målsättning. Den sociala världen utgör helt eller delvis en del av andra större sociala världar, med dess övergripande syfte. En social subvärld kan utvecklas när samverkan mellan delar av den sociala världen sker i mindre grupper med andra sociala världar. Interaktioner med andra sociala världar kan verka för en utveckling av en subvärld inom den större sociala världen. Även när det kommer in nya medlemmar från andra sociala världar kan subvärldar uppstå. För att tydliggöra, det kan vara användbart att använda begreppet subvärld för att referera till en speciell intressesfär av en social värld.

För att analysera en social värld eller subvärld används ett antal kriterier. Kriterierna är sinsemellan ganska olika men har ett gemensamt, de är till för att belysa fenomenet social (sub)värld, från olika perspektiv. Jag kommer i teoriavsnittet att enbart använda social värld, då sociala subvärldar har samma kriterier.

Ideologi

En social värld kännetecknas av en gemensam ideologi vilket innebär att man accepterar dess verklighetsbeskrivning, delar dess grundläggande värderingar och stöder dess handlingsprogram. En social värld har även normer mer eller mindre gemensamma inom den sociala världen. Den sociala värld som vi för stunden är i, reglerar vårt handlande. Hur vi väljer att agera påverkas av den aktuella världen vi för tillfället är aktörer i.

Aktörer

En social värld kännetecknas av att den är en social mellanmänsklig verksamhet. Det viktigaste kriteriet är att det måste finnas deltagare, de kallas aktörer. De som deltar gör det i de flesta fall frivilligt, vilket inte nödvändigtvis behöver vara fallet om man till exempel tänker sig fängelsekunder. De ingår i en värld

som snarare är en konsekvens än ett frivilligt val. En aktör kan vara mycket engagerad i den sociala världen och agera enligt den sociala världens normer i stor utsträckning. En aktör är vanligen medlem av ett flertal olika sociala världar, men i varje givet ögonblick är han först och främst aktör inom en social värld. Den sociala världen vidmakthålls, skapas och utvecklas genom interaktion mellan aktörerna, med en gemensam målsättning.

Målsättning

Vad man gör och hur man gör är konsekvenser av den sociala världens ordning och målsättningar. De målsättningar den sociala världen har är gemensamt överenskomna. Samspel utvecklas inom den sociala världen. Målsättningar kan omförhandlas, det sker en omförhandling eller en bekräftelse i de sociala interaktionerna, men målsättningen är relativt stabil. En social värld har således ett eller flera övergripande syften deltagarna gemensamt eller var för sig strävar emot att uppfylla. När det finns flera syften inom gruppen kan agerandet avgöras utifrån om syftet för stunden är möjligt att gynna. Målsättningar omförhandlas och bekräftas genom sociala interaktioner inom gruppen och med andra grupper, det vill säga andra sociala världar. Varje social värld har sin teknologi. Teknologin reglerar hur man gör.

Teknologi

Det som avses med teknologi är överenskommelser om hur man gör och med vilka redskap. I den sociala världen behövs det vissa metoder, det vill säga hur man gör något inom den sociala världen, för att den sociala världen skall fungera. För att ett socialt sammanhang skall kunna betecknas som en social värld måste det finnas någon form av teknologi.. För en social värld innebär teknologin att man har överenskommelsen om hur man beter sig när man utövar verksamheten. Teknologi avser också kunskap i hur man gör när handlar inom den sociala världen.

Basresurser

I den sociala världen behövs vissa basresurser för att den ska fungera. En basresurs kan vara redskap, sådana som är oundgängliga. En basresurs kan vara kunskap som i en diskussionsklubb. Men basresurser handlar även om plats. En social värld är någonstans, vissa miljömässiga förutsättningar måste finnas och de skiljer sig åt mellan olika sociala världar. Aktiviteten i den sociala världen förutsätter någon eller några basresurser. En basresurs är möjligen men inte

nödvändigtvis unik för en social värld. En social värld försiggår i ett sammanhang där basresursen måste finnas. En basresurs kan vara kroppen, man kan ha den som objekt.

Medlemskap

Utanför den sociala världen finns presumtiva nya medlemmar. Målsättningen kan vara att ta in nya medlemmar eller på motsvarande sätt, att upprätthålla sin exklusivitet genom att inte ta in fler. Då och då behöver man ta ställning till om man vill ha in nya medlemmar. Är syftet att vara exklusiv är man nog med att inte ta in vem som helst och är den expansiv är målsättningen att ta in fler. De som ännu står utanför har någon slags relation till den sociala världen, även om denna är mer eller mindre avlägsen. Man kanske känner till att den finns men avfärdar den, eller man kanske inte ens känner till den. Inom varje specifik social värld agerar man för att inkluderas och att inkludera andra enligt givna normer. Det är naturligtvis möjligt att lämna en social värld, när värderingar och normer inte överensstämmer med de egna, eller när något har inträffat. En social värld som man tillhör mot sin vilja, såsom fängelsets interner, kan man kanske inte gå ur men det är oftast åtminstone möjligt att dra sig bort mot utkanten, till de perifera delarna. Man kan till exempel minska det sociala samspelet och delta i mindre grad med att uppnå den sociala världens syfte. Det är inte alltid enkelt att ta avstånd eftersom identiteten i någon mån är bunden till de sociala världar man tillhör. För att vi ska vilja söka oss till en ny social värld måste vi känna oss välkomna och accepterade (Soeffner, 1991). Vi behöver känna att vi har en given plats i den nya sociala världen, och vi behöver känna att vi kan identifiera oss med den. För att vi ska kunna känna någon slags tillhörighet bör vi veta en hel del om den nya sociala världens normer, värderingar och vi måste även veta vad man inte bör göra, för att inte bli udda och utanför (ibid.). Vi kan antingen vara intresserade och positiva till att vidga oss, då strävar vi efter inklusion. Hur vi agerar hänger på många faktorer, och det kan bli så att värderingarna i den andra sociala världen inte förefaller inbjudande för oss. En social värld är inte ett absolut slutet system. Den sociala världen finns i relation till andra sociala världar, samt i relation till sina subvärldar.

Marknadsföring inåt och utåt

Marknadsföringen inom den sociala världen, gentemot deltagarna, sker för att befästa värderingar och normer. Marknadsföring utåt mot andra sociala världar görs för att bekräfta den egna identiteten och tillhörigheten. Marknadsföringen sker dels på arenan, dels genom den interna förhandlade ordningen. Marknads-

föring sker utifrån målsättningarna i den sociala världen. På så vis kan tyckas att marknadsföringen har inneboende värderingar. En form av marknadsföring föregår i den sociala världen, för att dels befästa den sociala världens position dels för att kunna utveckla den sociala världen enligt dess specifika normer.

Representation vid möten med andra

Den sociala världen interagerar med andra sociala världar. Interaktion sker i mötet med omvärlden och påverkar den egna sociala världen. I varje möte mellan människor finns en eller flera sociala världar representerade. Denna så kallade representation av den sociala världen kan vidareutveckla, bekräfta eller avfärda de mötande sociala världarna. Genom att representera den sociala världen befäster och bekräftar vi vår identitet. Medlemskap i och representation av en social värld ger en bild av vem vi är i mötet med andra personer. De inblandade vet inte nödvändigtvis i varje möte vilka sociala världar det är som möts. I mötet med andra sociala världar kan vi välja hur vi vill förhålla oss.

Identitet

Erfarenheter från olika sociala världar präglar identiteten. Identiteten utövar inflytande på våra handlingar. Sociala världars historia, kollektiva minnen och kollektiva identitet påverkar genom interaktion identiteten hos medlemmarna i en social värld. Lojalitet med en social värld tävlar alltid med lojaliteten till andra sociala världar.

Gräns

En social värld har sociala gränser som utgörs av dess syfte, verksamhet, och normer. Gränserna är inte absoluta. De är flytande på så sätt att man kan tillhöra en social värld men också befinna sig i dess centrum eller i periferin. Gränserna avgörs av verksamhetens art och flyter i enlighet med att man mer eller mindre accepterar den sociala världens värderingar och normer.

Sociala representationer

En social värld har gemensamma sociala representationer, som i själva verket är koden för hur individen ska tolka och förstå tillvaron. En social värld har ett till viss del eget språk, med egna uttryck för det som är unikt och representativt för den. En välkänd social värld skapar på så sätt ett språk som kan sprida sig utanför dess gränser. De sociala representationerna som är unika för en specifik soc

ial värld skapar en känsla av tillhörighet. Sociala representationer är inte enbart ord utan även ting, kanske material som har använts eller teknologi som kan bidra till den sociala världens gemenskap. En social representation är en symbol för något som individerna tillsammans har kommit överens om. Innebörden är dock inte alltid entydig eftersom de olika sociala världarna har sina egna sociala representationer. Som exempel kan nämnas att en trekantig gul skylt med röda kanter och med en stiliserad gubbe som gräver betyder kanske för bilisten ett det finns ett hinder på vägen. Denne kanske tänker att, ”Nu håller de på och gräver i gatan igen, och jag kommer att sitta i kö och snigla fram till jobbet”. För vägarbetaren betyder kanske skylten något helt annat, såsom, ”Nu kör dom förhoppningsvis lite långsammare så man överlever den här dagen”.

Arena

Begreppet arena används för att beteckna det verbala samspel och de förhandlingar som utspelar sig inom och mellan olika sociala världar. Arenor kan skapa processer och kan betraktas som processer. En definition av en arena är att det är det som man talar om, det som man inte uttalar och det sätt som man kommunicerar på. Arenan utvecklas och förändras genom de normer arenan står för, men även genom de normer som inte är givna och det förhandlas om. En arena kan vara global eller lokal, med få eller många sociala världar som deltagare. Arenan förändras, utvecklas eller avvecklas över tid. Den kan växa och bli större genom att vidga antalet sociala världar, samverka med andra arenor och inkludera eller inkluderas av andra arenor. Det är på arenan det diskursiva mötet sker. Det är på arenan som information sprids till resten av organisationen. Den information och de samtal som sker på arenan avser att befästa och sprida den egna sociala världens värderingar och normer, mer eller mindre medvetet och avsiktligt. Arenan kan vara forum för propaganda men är det inte nödvändigtvis. På arenan sker nog vanligen mer eller mindre subtila informationsflöden, med implicita värderingar.

Upprätthållande av ordning

I varje given stund finns det en ordning som är skapad och skapas genom sociala interaktioner och förhandlingar mer eller mindre formella. Ordningen innebär hur saker och ting är inrättade. Utveckling sker över tid även om tillvaron ter sig lik från dag till dag. I våra sociala interaktioner sker utvecklingen av ordningen, genom handlingar påverkas den fortsatta ordningen. Det som kan synas förän-

derligt för en person kan te sig stabilt för en annan. De som är del av en viss ordning kan ha olika individuella inställningar till ordningen. Perspektiven skiftar utifrån tillhörigheten till andra sociala världar, andra organisationer eller vår status i den aktuella ordningen. Det perspektiv vi har på ordningen kommer även ur vår biografi. Det som upplevs som en icke önskad förändring för en person, kan av den andre anses vara förändring till det bättre. Det som vi upplever och (re)agerar på tolkas genom erfarenheter och identitet. Ordningen är aldrig helt stabil och heller aldrig helt slumpmässig eller kaosartad. En handling har alltid en konsekvens mer eller mindre önskvärd och uttänkt. När en organisations ordning förändras finns det troligen alltid personal som önskar att allt förblev som tidigare, samtidigt finns personal som anser utvecklingen positiv och önskvärd.

Förutsättningar och utgångspunkter

Den ordning som råder ger förutsättningarna till den ordning som kommer att råda. Utveckling och förändring sker alltid utifrån en tidigare antagen ordning, individuell eller kollektiv. De förutsättningar som råder ger möjlighet att agera för ett bevarande av ordningen eller för en utveckling. Förutsättningarna ger grunden och påverkar därmed påföljande interaktioner.

Påverkan, sträva efter förändring eller inte

En person har olika möjligheter att påverka ordningen som råder, genom formell och informell makt respektive ansvar. Han kan sträva efter att få som han vill genom att övertala, utbilda, förhandla, manipulera, hota eller tvinga alltefter önskan och möjlighet att påverka den ordning som råder. Hur han väljer att göra för att påverka utvecklingen eller stabiliteten beror på möjligheter och erfarenheter av vad som krävs för att skapa den önskade ordningen.

Kroppen finns alltid med

Handlingar sker utifrån ett kroppsligt symboliserande, en representation av biografi och identitet. Kroppen kan inte frånses då den i allt handlande tolkas av andra. Kroppen innebär i sig själv en symbol till exempel som kvinna eller färgad.

Tidsaspekten, tidens påverkan på ordningen

När, var hur och varför något sker skapar vad som blir den aktuella ordningen. Hur vi handlar har en tidsaspekt. Dels styrs vi av hur saker och ting är dels på-

påverkar vi utgången av hur saker och ting blir genom i vilken ordningsföljd en handling sker. Tidsperspektivet omtalas ibland trajectory, och betecknar den livsbana som en social värld har det vill säga dess historia och framtid. Vad en person väljer att göra före respektive efteråt, ordningsföljden i handlandet, påverkar den ordning som råder. Tillvägagångssättet skiljer sig möjligen också åt beroende på i vilken tidsordning vi gör något. I vilken följd saker och ting sker, påverkar den ordning som råder.

(O)Ordning

Vad som betraktas som ordning av en person kan av den andre betraktas som oordning. Ordning och oordning kan då existera samtidigt, beroende på ur vems perspektiv man betraktar en situation. Det är dock sällan det är total kaos, även i den mest okontrollerade situation existerar en form av ordning, ordningen ges utifrån målsättningen i den aktuella situationen. Varje (o)ordning har ett mål. I sociala interaktioner råder det vanligen mer eller mindre överensstämmelse om vad målet med interaktionen är. Det uttalade kollektiva målet är dock inte alltid detsamma som det outtalade personliga målet med interaktionen. För att något skall kunna bli gjort för att uppnå ett slutresultat krävs en viss gemensam ordning.

Sociala världar kan förstås genom ovanstående kriterier, använda för att tolka implementeringen av friskvården i byggbranschen. Ovanstående kriterier har relaterats till materialet vid analysen, i en form av konstant jämförelse. Det analyserade materialet har därefter sammanställts och presenteras enligt nedanstående teori, där avsikten är att göra komplexa sammanhang jämför att ge en tydlig grund för diskussionen i slutkapitlet.

Teoretisk modell för att presentationen

En enkel teoretisk modell används för att ordna framställningen, strukturera den fortsatta diskussionen. Teorin är avsiktligt vald för dess enkelhet. Resultatet av studien hade kunnat presenteras utifrån annan teori, dock framstår resultatet enkelt med en enkel teori och implementeringen kan därmed enklare förstås. Teorin är hämtad från Anders Sannerstedts Implementering, hur politiska beslut genomförs i praktiken (2008). Teorin avser att öka förståelsen för implementeringsproblem i komplexa organisationer. Teorin kan betraktas som en modell för att visa på implementeringens möjligheter och problem.

Teorin innebär att: Ett beslut kommer att leda till avsiktlig förändring om aktörerna, kan genomföra beslutet, vill genomföra beslutet och förstår beslutet.

Teorins villkor används här utifrån en analytisk uppdelning i beslutsfattande aktörer och tillämpande aktörer. En aktörsuppdelning lämplig att applicera på en studie där två sociala världar möts, de beslutsfattande och yrkesarbetande. En aktör kan vara både beslutsfattande och tillämpande, till exempel när en aktör påverkas av sitt eget beslut. För att beskriva och förklara implementeringsprocessen av morgonuppvärmning i byggbranschen används teorin med utgångspunkt i tre frågor (ref, sid 29). Kan aktörerna genomföra beslutet? Vill aktörerna genomföra beslutet? Förstår aktörerna beslutet? De tre frågorna appliceras på de två analyserade resultaten av de två skilda sociala världarna och möjliggör en jämförande diskussion.

Andra modeller och teorier kan ge andra bilder och en annan förståelse, den valda teorin är vald för dess enkelhet. Fokus är på presentationen av föreliggande studie av friskvårdsimpliceringen och inte på teorins hållbarhet. Teorin ger även möjlighet att tydligt belysa de två frågorna studien utgår från på ett sådant vis att det ger användbar kunskap om vari svårigheterna och möjligheterna ligger vid införande av friskvård i stora organisationer.

Den första frågan: Kan aktörerna genomföra beslutet, handlar om resurser och förmågor. Resurser och förmågor såsom kunskap, ekonomi, tid liksom materiella förutsättningar. Följdfrågor är Vilka aktörer har ansvar för implementeringen? Finns en tydlig ansvarsfördelning och är den känd av aktörerna? Finns det tillräckliga resurser? Känner aktörerna till vilka resurser som finns? För att kunna göra något behövs både kunskap och ansvar, materiella och immateriella resurser.

Den andra frågan: Vill aktörerna genomföra implementeringen? Här belyses betydelsen av personerna involverade i förändringsarbetet. Aktörer kan delta i implementeringen men de kan också försvåra eller förhindra utvecklingen. Personalens vilja påverkar implementeringen. Viljan påverkas i sin tur av det sociala samspelet och av lokala förutsättningar, behov, önskemål och värderingar. Normer och värderingar kan öva inflytande över viljan att genomföra implementeringen. Aktörer inom eller utom organisationen kan påverka motivation till förändring och påverka implementeringen.

Den tredje frågan: Förstår aktörerna beslutet? Ett beslut innebär inte med automatik en förändring, beslut förutsätter styrning i någon form. För omedelbar

följsamhet behövs en tydlig direkt styrning, hur styrningen gjorts får betydelse för implementering av ett nytt beslut. Hur beslutet når ut påverkar möjligheten till följsamhet och därmed kan frågan ställas om alla aktörer känner till beslutet? Hur förstår personalen avsikten med beslutet. Och följs beslutet upp?

Ovanstående frågor avser att öka förståelsen vid implementering i praktiken av morgonuppvärmning i byggbranschen. Avsikten med teorin är att fungera som ett raster vid presentationen av studien, för att öka förståelsen av implementeringen av morgonuppvärmning.

Hantering av materialet efter materialinsamlingen

Vartefter intervjuerna var transkriberade lades de in i NVIVO. Fältanteckningarna lades också in i NVIVO. I NVIVO har den initiala tematiska kodningen gjorts. NVIVO gav en splittrad bild av materialet. Materialet i studien blev därpå analyserat i ordbehandlaren. Initialt tematiserades materialet. Teman var friskvård respektive morgonuppvärmning, personalens mottagande och reflektioner, arbetet, tid, yrkesrollen, trivsel, kroppen och hälsan. Många fler teman finns, de av betydelse för denna studie framkommer i resultatet.

Parallellt med analysen har analytiska tankenoteringar, memos, gjorts avsedda att ge plats för tankar, tolkningar, samband och frågor till materialet för fördjupad analys (Strauss, 1993). Tankenoteringar har gjorts löpande, ett material av nedskrivna funderingar utifrån studiens material. Tankenoteringar har återkopplats till materialet och fördjupat analysen.

Den tematiska analysen ställdes i relation till sammanhanget, en fördjupad analys inspirerad av *Continual Permutations of Action* (Strauss, 1993). Tidigt insåg jag att det var betydelsefulla skillnader inom företaget, tolkade som skilda sociala världar, byggproduktionen och administrationen. Längre fram kom friskvården, som fanns i huvudsak inom administrationen men även inom byggproduktionen, att framstå som en egen social subvärld. Analysen av materialet har gjorts utifrån friskvården och byggproduktionen som skilda sociala världar (Strauss, 1993).

Analys gjordes utifrån den sociala världens egenskaper såsom, varaktighet, historia, berättelser, förändringstakt, resurser, teknologier, makt, interaktioner, marknadsföring, medlemskap. Analysen fortsatte med fördjupning av betydelsebärande värderingar och värden. Värderingar avser hur informanterna uttrycker att

något borde vara och bygger på moral och känslor. Värden utgår från hur något är. Analysen i respektive social värld fortsatte utifrån materialet att göras utifrån normer, samspel, medlemskap, samtalsmönster, språk, kroppen, traditioner, tid. Betydelsen har framträtt vid en frågeprocess till materialet, ett exempel på frågor vid analysen av tid, Hur uttrycks tid? Hur talas om tid? Vilka aspekter på tid är det som framkommit? Vad associeras till tid? Vad associeras inte till tid? Hur beskrivs tid avseende nu, då och sedan? Analysen gjordes i form av jämförelse inom materialet. Analysen gjordes även genom skapande av mindmaps över kontaktnät och informationskanaler. Analysen har även påverkats av Clark, som påvisar betydelsen av att tydliggöra ett fenomenets komplexitet och kontextens betydelse, med kontext avses omständigheter, sammanhang, omgivning, eller övergripande situation (Clarke, 2005).

Slutligen strukturerades resultatet utifrån de tre frågorna från implementeringsteorin; Kan aktören? Vill aktören? Förstår aktören? Dessa tre frågor ställdes gentemot resultatet från huvudkontoret respektive byggproduktionen var för sig och diskuteras var för sig i respektive resultatdiskussion. Slutligen diskuteras förhållandet mellan produktionens och huvudkontoret avseende kan, vill och förstår i slutdiskussionen.

Resultatet av analysen redovisas i två resultatkapitel, ett kapitel för varje social värld.

Reliabilitet

Reliabilitet innebär att studien är replikerbar och vid replikering skulle samma resultat framträda. Ett stort antal intervjuer av de aktiva inom det studerade området, strategisk urval och stor geografisk spridning bör stärka reliabiliteten. Tolkning och resultat har årligen redovisats för referensgruppen och för friskvårdsaktörer vid den årliga konferensen. Studien har ansetts i överensstämmelse med hur det är utifrån informanternas sociala värld. Denna studie bör därmed vara av god reliabilitet.

Validitet

Vid presentationer av studien för informanterna har studien betraktats trovärdig, har face validity. Validiteten innebär att studien är giltig, dvs att resultatet är rimligt och användbart samt svarar mot studiens syfte. Inre validitet innebär att

trovärdigheten stärks genom en noggrann och relevant analysmetod. Intervjuerna har transkriberats ordagrant, vilket stärker validiteten. Resultatet har presenterats för företagsrepresentanter, referensgruppen, friskvårdsaktörer och byggproduktionspersonal och ansetts överensstämmande med verkligheten såsom de tolkar den. I och med att anonymitet garanterats, antas informanterna ha berättat sin sanning.

Genus

Inom hälsoforskning är det vanligt att genus ges en betydelse, män betraktas här inte som den norm de vanligen används som (Watson, 2000). Materialet från byggproduktionen är mansdominerat, materialet från huvudkontorets friskvård är kvinnodominerat. Två sociala världar studeras, den ena är kvinnodominerad den andra mansdominerad. Genus påvisas och relateras vid analysen antalsmässigt och historiskt till de två sociala världarna med varsin genusdominans. Materialet skulle kunna användas för enbart en genus analys, ett faktum jag noterat under slutfasen, men så har inte gjorts. Genus skulle kunna studeras ur perspektiv såsom kommunikation, kroppsuppfattning, identitet, yrkesroller. Om en djupare genus analys gjorts hade resultatet blivit mer omfattande, pga utrymmesbrist sparas den djupare genus analysen till en eventuell fortsatt forskning på materialet.

Metoddiskussion

I detta avsnitt diskuteras vald metod. En annan bild hade troligen framträtt om min kunskap om byggbranschen varit större. Förförståelsen, bristerna i kunskap om byggsektorn, har påverkat studiens resultat. Det var svårt att leda in informanter vid intervjutillfällena i byggproduktionen på ett område informanten inte ville ledas in på, till exempel friskvård, ett tema informanten inte reflekterat så mycket över. Vanligen fick intervjuerna börja med frågor om arbetet för att vartefter ledas in mot friskvård, morgonuppvärmning och hälsa. En studie av enbart byggbranschen hade varit enklare.

Gruppintervjuerna kan diskuteras utifrån att det är svårt eller omöjligt att veta vem, vilken ålder, yrke eller erfarenhet en person i en gruppintervju har. Yrkes-

arbetare är kollektivare och betraktas i studien som en grupp och därmed är individens särdrag inte i fokus. Gruppintervjuerna ger ett rikt nyanserat material och har av den anledningen inte uteslutits. Ett alternativ hade varit enkäter, dock tenderar svarsfrekvensen att vara låg. Och med den bristande förförståelsen jag hade skulle jag troligen inte kunnat ställa frågor som gett trovärdiga svar.

Fältanteckningarna kan kritiserars utifrån att de är korta och sakliga, det var inte lätt att skriva fältanteckningar de tenderade att bli korta och sakliga, där det frapperande kommit att få framträdande plats. Materialet är stort och kan därigenom betraktas och analyseras på olika vis, den valda analysen ger en bild, andra bilder kan framträda genom andra former av analystekniker till exempel diskursanalys. Men även andra perspektiv till exempel genus kunde satts i fokus. Avsikten med den här studien är att öka en allmän förståelse för implementering av friskvård på arbetsplatsen.

Studien kan kritiserars utifrån att fokus är tudelat och ligger på både huvudkontor och byggproduktion. En annan bild, kanske tydligare hade kunnat ges genom att enbart fokusera på antingen huvudkontoret eller byggproduktionen. Här har införandet och mottagandet det vill säga studien har en ansatts att lägga fokus på helheten vid införandet av morgonuppvärmning i byggbranschen.

Analysen kan kritiserars för att inte vara renodlad, analysen anpassades till materialets utveckling och min kunskapsutveckling. Analysmetoden reviderades under studiens gång. Initialt avsedd Grounded Theory utvecklades till studie av sociala världar för att därpå redovisas utifrån en implementeringsprocess teori.

Intervjuerna kan kritiserars utifrån sanningshalt och trovärdighet, studien utgår från att det finns en sanning i det berättade för den som berättar och studien ifrågasätter inte sanningen utan litar på informanternas utsagor såsom deras upplevda verklighet. Det som berättas antas vara sant för den berättande, sant i den meningen att berättaren vill föra fram just den utsagan. Berättelserna har konfirmerats av nya berättelser och givits face validity vid presentationer för informanterna.

Sammanfattning

Studien är kvalitativ, och bygger på intervjuer och observationer. Två teorier används i studien. En organisationsteori är vald för dess enkelhet, den används som ram för presentationen av materialet. Utifrån organisationsteorins tre frågor

Kan man? Vill man och Förstår man? Presenteras materialet. Materialet är analyserat utifrån teorin om sociala världar, där materialet har delats upp enligt kriterier för sociala världar (Strauss, 1993; Clark,1991).

Kapitel 4 - Friskvård administrativt

Resultatet av studien redogörs i det här kapitlet utifrån materialet insamlat på huvudkontoret där friskvårdsverksamheter utvecklas, beslut och policy fastslås. Informationsmaterial skapas och distribueras. Friskvård administrativt är den sociala världen friskvårdens centrum. Friskvårdens morgonuppvärmningsverksamhet har även aktörer verksamma i företaget i övriga delar spridda över Sverige. Även material från perifera aktörer presenteras i det här kapitlet. Friskvården betraktas som en social värld.

Morgonuppvärmning utifrån friskvårdens aktörer

Kapitlet presenteras utifrån från teorins tre frågor kan? vill? och förstår? Först redogörs, förutsättningarna för att kunna införa morgonuppvärmning, ansvar, resurser och förmågor tas upp. Därpå följer aktörernas vilja att genomföra beslutet, vilka värderingar och normer fanns, lokala förutsättningar och hur påverkades möjligheterna att införa verksamheten. Slutligen belyses hur aktörerna förstår beslutet och hur beslutet följs upp.

Hur idén väcks på företaget

Friskvården på företaget initierades då arbetsmiljöingenjören på huvudkontoret noterade att han arbetade mot en liten del av ohälsan på företaget. Arbetsmiljöingenjören reagerade över en studie som gjorts på företaget. Han ansåg studien liksom sin personliga tolkning av studien viktig, och informerade personalchefen. Studien visade på att frånvaron på grund av sjukdom stod för 93 % av kostnaderna och frånvaron på grund av olyckor för 7 %. Sedan många år tillbaka arbetade arbetsmiljöingenjörerna med ett flertal strategier för att minska antalet olyckor. En arbetsmiljöingenjör ger sin beskrivning av hur friskvården kom in på företaget:

Vi satt ju och räknade ju lite på kostnader på ehh hur stor del av arbetsolyckorna var av den totala sjukfrånvaron och vi började

titta på såna grejor då ra 2002 eller 2001 kanske det var ehh och då kom vi fram till att arbetsolyckor står enbart för 7 % av den totala sjukfrånvaron och vi arbetsmiljöingenjörer vi jobbar ju egentligen bara mot dom här 7 % att förhindra arbetsolyckor väldigt tekniskt förhindra dom från att ramla ner eller få nåt i huvudet eller snubbla ehh men då insåg vi att dom här 93 % borde vi jobba mer med det här med belastningssjukdomar och annat och då bildade man den här enheten,, med lite mer bredare syn på det här än min gamla chef då ra som var väldigt fokuserad på fysisk arbetsmiljö så då kom det in en bredare syn och man öppnade upp för det här med friskvård och hälsotänk och mer promotion och fick med sig friskvårds med personalchefen och så så att min del i den hela är ju då fortfarande den här fysiska arbetsmiljön den tekniska säkerheten ute på byggarbetsplatser, medans deras del blev ju lite mer inriktat på hälsa och människa och livsstil och den biten så att men vi kompletterar ju ändå varandra det är vi allt behövs ju (Arbetsmiljöingenjör, Stockholm, 2004)

Företaget hade tidigare ingen verksamhet riktad mot den största delen av ohälsan, förslitningsskador. Det stora flertalet blev sjuka av andra skäl än olyckor. Sjukfrånvaron berodde på infektioner och sjukdomar, men en stor del var förslitningsskador i olika former. Muskelproblem, ryggproblem och utslitna leder var orsaken till en stor del av sjukfrånvaron. Den ohälsan kunde betraktas som en sorts olyckor över tid och skulle till viss del kunna bero på det kroppsarbete yrkesarbetarna hade. Arbetsmiljöingenjören ansåg att det var motiverat att göra något förebyggande avsett att minska sjukfrånvaron, att hålla personalen frisk istället för att fokusera på rehabilitering av de sjuka. Personalchefen beslöt att enheten Frisk & Risk bildades. Personalchefen hade i många år haft en positiv inställning till träning på arbetet och varit med om att bygga upp en träningsanläggning på huvudkontoret. Personalchefen ansåg att det vore bra att utveckla någon form av rikstäckande friskvård som kom alla anställda i koncernen till del och på sikt kunde leda till en minskad ohälsa hos personalen. En konsult, som personalchefen kände sedan tidigare fick i uppgift att påbörja ett rikstäckande arbete med att införa friskvård. Konsulten slutade efter något år, då hade han fått igång tankar kring friskvården. En tanke som kom att utvecklas var återinförandet av morgongympa.

Morgonuppvärmningen en gammal idé.

Morgonuppvärmning initialt omnämnt morgongympa eller byggympa, utvecklades av Bygghälsan 1989 med gymnastik som förebild. Byggympa förekom på en del platser och utfördes vanligen på fritiden innan arbetet. På byggympans tid var det upp till respektive platschef att avgöra om det skulle ske på arbetstid med lön eller på fritiden innan arbetet. De byggnadsarbetare som mötte byggympan för 15 år sen kopplade ihop verksamheten morgongympa och morgonuppvärmning och såg det som att nu hade det kommit tillbaka. En äldre byggnadsarbetare, positiv till gympan han deltog varje morgon sa:

Yrkesarbetare: det dök ju upp för en 15 år sen, men nu har det kommit igång igen de senaste 2 åren (köping, 2006)

Byggnadsarbetaren berättade om hur verksamheten med gympan återkommit. Bygg-gympan förekom under några år men försvann under 90-talets byggkris. Morgongympa var inget nytt, det hade kommit tillbaka, nysatsningen gjordes 2003 genom Aktiv Byggare, ett fyraårigt hälsofrämjande projekt inom Sveriges Byggindustrier. Inom ramen för Aktiv Byggare, utvecklades två nya morgongympa program. Efter något år byttes namnet till morgonuppvärmning. Namnbytet gjordes i samband med att morgonuppvärmningens informationsmaterial utvecklades och kursverksamhet kom igång. Uppvärmning antogs ha en mer neutral framtoning än gympan. Hur resonemanget gick berättas av en av friskvårdens aktörer delaktig i beslutet:

Friskvårdsaktör: En sak kan jag ju säga att när vi pratar om det att vi har tagit bort ordet gympan och vi använder inte gympan utan morgon uppvärmning, i allt material vi går ut med nu då så gör vi det

Gunilla: För att?

Friskvårdsaktör: Just för att avdramatisera det här vi tror att använda ordet gympan kan vara negativt, belastat för många personer man tänker på eftersom det här är en mansdominerad bransch så att vi vänder ju oss med det här programmet till yrkesarbetarna i första hand och bland dem så är det ju inte ens en procent kvinnor så då tror jag att det förknippas att gympan det är inte riktigt manligt och hålla på med det så därför att det bättre med uppvärmning tror vi (Stockholm, 2004)

Uppvärmning hade även i viss mån använts parallellt med gympa sedan bygg-gympans tid. Innan träning i idrottssammanhang betraktas uppvärmning som en självklar aktivitet. Uppvärmningen skulle därmed vara ett mer säljande ord till män. Morgongympa i form av morgonuppvärmning genomgick namnändring för att bli mer tilltalande hos målgruppen, de var till största delen män (98 %). Något gammalt kom tillbaka. Först en beskrivning av hur morgonuppvärmning utvecklades av Aktiv Byggare ett projekt under Sveriges Byggindustrier.

Aktiv Byggare, ansvarig för utvecklingen av morgonuppvärmningen

Det första Aktiv Byggare projektet genomförde var att producera en kokbok, Uppladdningen Bygg, med tips och recept på mat avsett för den matlåda yrkesarbetare vanligen hade med sig till arbetet och åt på frukosten. Boken var avsedd att delas ut till alla yrkesarbetare och kunde beställas utan kostnad. Det andra Aktiv Byggare projektet var att morgonuppvärmningsprogrammen utvecklades. Speciella uppvärmningsprogram avsedda att utföras av personalen på en byggarbetsplats. En friskvårdskonsult tillsammans med referenspersoner från några av de största byggföretagen i Sverige utvecklade uppvärmningsprogrammen.

Vad var morgonuppvärmning?

Morgonuppvärmningen var ett 10 minuters uppvärmningspass som vände sig till byggbranschens yrkesarbetare i första hand, med avsikt att öka blodcirkulationen i muskulaturen så att vävnadernas elasticitet ökade. Den ökade cirkulationen ökar också närings- och syretillförseln till muskeln (Sveriges byggindustrier 2010). Morgonuppvärmningen var avsedd att utföras av yrkesarbetare iförda arbetskläder på en byggarbetsplats, i en bod, eller var som helst på arbetsplatsen där man fick plats, inne eller ute. Morgonuppvärmning bestod av enkla gymnastiska rörelser utförda i takt till musik. Programmet var utformat så att det skulle kunna genomföras av deltagare som enbart blev uppvärmda och inte blev svetiga. Uppvärmningen antogs även göra yrkesarbetare piggare, och rörligare. Morgonuppvärmningen avslutas med stretching avsedd att bidra till en ökad rör-

lighet, men även en bättre balans. När uppvärmningsprogrammen var skapade och musiken var sammansatt producerades tillhörande informationsmaterial, det vill säga en affisch och en cd. Affischen var i färg och till formatet A1, den visade hur rörelserna gjordes av yrkesarbetare iförda arbetskläder, korta skriftliga instruktioner fanns till de olika rörelserna. Cd:n innehöll dels två uppvärmningsprogram med enbart musik dels samma uppvärmningsprogram med talade instruktioner. Yrkesarbetare som ville ha hjälp med hur man skulle göra rörelserna kunde lyssna på den verbalt ledda versionen. Den som kunde rörelserna slapp höra instruktionerna morgon efter morgon. Deltagarna stod samlade i grupp och gjorde morgonuppvärmning enligt instruktionerna. När personalen började arbeta efter morgonuppvärmningen var det tänkt att musklerna skulle vara uppvärmda och uppmjukade.

I avsnitten ovan har redogjorts för hur morgongympan kommit och gått och nu återkommit i ny skepnad, morgonuppvärmning. En förutsättning för att morgonuppvärmningen skulle kunna införas på företaget var att det fanns en organisation och ett beslut.

Frisk & Risk ansvarig för utvecklingen på företaget

Beslut om organisationen kom först, en organisation byggdes upp. Morgonuppvärmning administreras av företagets friskvårdsavdelning, Frisk & Risk. Och verksamheten tog form efter beslut om friskvårdspolicy och morgonuppvärmning.

En friskvårdsansvarig organisation byggs upp

En chef för friskvårdsenheten, Frisk & Risk anställdes i april 2002, friskvårdschefen startade friskvårdsverksamheten. Friskvårdschefen blev initialt ansvarig för personalens hälsa i förebyggande syfte. Han anställde efter en månad en friskvårdspedagog. Friskvårdspedagogen genomförde och planerade det praktiska arbetet med att bygga upp verksamheten. De tog med sig erfarenhet och kunskap från en liknande verksamhet inom en administrativ bransch, där de tidigare arbetat på samma avdelning. Avdelningen Frisk & Risk kom att bestå av 2-5 personer, Avdelningen centralt bestod under studiens gång 2003-2006 som mest av fem personer, initialt av fyra och avslutningsvis av tre. Var och en hade

sin yrkesroll. Chefen, en man, hade övergripande ansvar, samt hand om personalkläder, företagshälsovårdsavtal. Friskvårdspedagogen, en kvinna, ansvarade för friskvården nationellt. En kvinna hade det Sverigeövergripande rehabiliteringsstrategiska ansvaret. En annan kvinna var ansvarig för personalstiftelsen och friskvården på huvudkontoret. Avdelningens femte person, en kvinna var arbetsmiljöingenjör med huvudansvar för företagets arbetsmiljösäkerhet. Under studiens gång kom personalstyrkan att förändras. När beslutet togs om friskvårdspolicy och morgonuppvärmning, var personalstyrkan fem personer, en manlig chef och kvinnor på de andra positionerna.

Friskvårdspolicy och morgonuppvärmningsbeslut

Företaget tog beslut om en friskvårdspolicy den 16 oktober 2002, den uttrycker att företagets friskvårdsavdelning Frisk & Risk ska, enligt utdrag i protokoll:

befrämja de anställdas hälsa och välbefinnande såväl fysiskt, psykiskt som socialt. Detta för att erhålla medarbetare som både vill, kan och orkar arbeta på kort och lång sikt. (urklipp ur protokoll, 2002)

Företagets friskvårdspolicy uttalade att verksamheten kontinuerligt skulle utvärderas och utvecklas. Drygt ett år senare togs beslutet om morgonuppvärmning på ledningsgruppsmötet den 17 december 2003, verksamheten skulle påbörjas 2004. Beslutet är formulerat enligt:

Ledningsgruppen ställde sig positiv till verksamheten (morgonuppvärmning) och att den sker på arbetstid med hänsyn till lokala och regionala lösningar.

Beslutet togs efter att personalchefen gått igenom (presenterat) erfarenheter från byggympa och visat på vilka förutsättningar som måste finnas för att verksamheten ska fungera. Det viktigaste var att få med de medarbetare som inte ägnar sig åt idrott eller motion vid sidan av arbetet. (urklipp ur protokoll, 2003)

Sammanfattningsvis var förutsättningarna fastlagda när studien påbörjades. Avdelningen Frisk & Risk var etablerad med personal rekryterade för uppgiften att arbeta för en friskare personal genom förebyggande verksamhet. Morgonupp-

värminingsprogrammen var utvecklade. Friskvårdsverksamheten fortsatte med uppbyggnaden av en företagsintern friskvårdsorganisation bestående av Frisk & Risk samt friskvårdssamordnare och inspiratörer.

Friskvårdsverksamheternas ansvarfördelning

Ansvar för friskvården var organiserat med huvudansvar centralt och självstyrande regioner. Hur ansvaret och arbetsuppgifterna fördelades följer.

Friskvårdspedagog som strateg

Friskvården styrdes strategiskt och Sverigeövergripande av en tjänst. Den friskvårdsansvarige var friskvårdspedagog utbildad på Idrottshögskolan i Stockholm med flerårig erfarenhet från en banks centrala personalavdelning. Egen erfarenhet från byggproduktionen fanns inte. Erfarenhet och kunskap om byggnadsbranschen fick personalen på företagets administration på eget initiativ införskaffa. Det fanns möjlighet att praktisera på en byggarbetsplats ett par veckor för intresserade. Ingen på personalavdelningen eller avdelningen för Frisk & Risk hade praktiserat på en byggarbetsplats.

Friskvårdspedagogen hade som arbetsuppgift att utveckla och implementera friskvård i företaget. Friskvårdspedagogen vid studiens början var ersättare för den ordinarie som var barnledig. Hösten 2004 kommer den ordinarie Friskvårdspedagogen tillbaka. Vikarien får en nyskapad tjänst som rehabiliteringsansvarig, med uppgift att strategiskt skapa rutiner för företagets rehabiliteringsansvar. Friskvårdspedagogen kom 2005 att tituleras friskvårdsstrateg, då funktionen inom friskvården var strategisk.

Ansvar på regionerna läggs hos Samordnare

Fem friskvårdssamordnare rekryterades av regionernas personalchefer, en på varje region, fyra kvinnor en man. Friskvårdssamordnarna tillkom, 2003, när det var ca 60 inspiratörer och verksamheten ökande, samt en budget blivit fastlagd. Friskvårdssamordnare var en administrativ tjänst på regionkontoren, med budgetansvar och det övergripande ansvaret för friskvård i regionen. Friskvårdssamordnaren arbetade tillsammans med regionens inspiratörer. Friskvårdssamordnare kunde även vara en friskvårdskonsult inhyrd för uppgiften. Friskvårdens

aktiviteter planerades på de olika regionerna, med strategiskt stöd av den centrala friskvårdsstrategen. Friskvårdsstrategen centralt bistod med kunskap, information och lade ut riktlinjer för den rikstäckande verksamheten. Regionerna gavs fria händer att verka för friskvården inom ramarna för de lagar som reglerar friskvård (SFS 1999:1229) samt företagets friskvårdspolicy och friskvårdsbudget. Samordnarnas tid för arbetet var inte definierad, men det var klart uttalat att det skulle vara en del av deras tjänst. Tidsmässiga förutsättningar avgjordes av regionens personalchef och varierade från halvtid till några timmar i veckan.

Friskvårdsamordnarnas friskvårdsarbete

Det varierade mycket i hur mycket tid friskvårdssamordnarna lade ner på friskvårdsuppdraget, i huvudsak bestående av administrativt informations och planeringsarbete. Samordnaren distribuerade morgonuppvärmningsmaterialet, till de som beställde. Samordnarna initierade möten med friskvårdsinspiratörerna i regionen där friskvårdsverksamheter diskuterades och utvecklades, budget och aktiviteter fastslogs. Mötenas regelbundenhet varierade utifrån eget intresse och möjligheten att få med friskvårdsinspiratörer. En samordnare var engagerad och ordnade täta träffar:

Ja, för min del har vi rätt bra kontakt med, dels så samlas vi en gång i månaden, den gruppen jag är med i då (Göteborg, 2004).

Andra grupper träffas mer sällan:

vi samlas ju varje... träffas och diskuterar igenom vad vi planerar för framtiden, höst eller vår eller vad det blir (Umeå, 2004).

Avsikten med mötet var dels att planera men även att inspirera inspiratörer och utveckla verksamheterna inom ramen för friskvård:

Men det är nog viktigt, tror jag att man får fylla på hela tiden med liksom nya idéer och så, det är lätt att tugga fast och då behöver man planera för det tror jag (Göteborg, 2004).

Idéerna som blev verklighet beskrivs av en samordnare, här berättar hon om hur friskvårdsbidraget på 1000 kronor per anställd och år används till aktiviteter utanför arbetsplatsen på fritiden:

Ja det är väldigt få som utnyttjar det, pengarna som finns det kanske ligger mellan 10.- 20 % som verkligen använder sina pengar, och sen dom andra pengarna dom gör vi ju saker med då man anordnar lopp och vi brukar vara med på det här blodomloppet och nu var vi med på det här tunnelloppet, vi drog ihop ett gäng och då använde vi ju oss av friskvårdspengarna då (Linköping, 2004).

Samordnarna lägger ner mycket varierande engagemang, i huvudsak var samordningsuppdraget administrativt, men det gavs möjlighet att agera efter eget intresse och engagemang. En av samordnarna åkte på eget initiativ i mån av tid eller på begäran ut till arbetsplatserna och gav praktisk information, höll utbildning om morgonuppvärmningen eller introducerade friskvårdsverksamheter.

Samordnarnas uppgift var administrativt friskvårdsarbete och informationsarbete gentemot produktionen. En samordnare uttrycker ”Få ut allt allting, idéer som finns till alla berörda”. Berörda av informationen var i första hand inspiratörerna, det var främst till inspiratörer informationen gick för vidarebefordran till yrkesarbetaren.

Ansvarig på arbetsplatserna är Friskvårdsinspiratörer

Den första friskvårdskonsulten hade påbörjat rekrytering av friskvårdsinspiratörer år 2001. Frivilliga inspiratörer ute på arbetsplatserna skulle sprida information och motivera till deltagande i friskvårdens aktiviteter. Av friskvårdsinspiratörer var hälften män hälften kvinnor. Inspiratörerna gavs möjlighet att avsätta 2-4 timmars arbetstid per vecka, i snitt, det kunde naturligtvis variera kraftigt under året. Inspiratörerna valde själva hur mycket de ville engagera sig, det var en frivillig verksamhet, man deltog i av eget intresse och på eget initiativ, några förkunskaper inom friskvård behövdes inte.

Det praktiska friskvårdsarbetet ute på regionerna utfördes 2004 av fem friskvårdssamordnare och ca 80 friskvårdsinspiratörer, två år senare var friskvårdsinspiratörerna 130 till antalet.

Friskvårdsinspiratörernas syn på sitt ansvar för morgonuppvärmningen

Morgonuppvärmningen var frivillig, men förutsatte att någon tog ansvar för verksamheten varje dag. Verksamheten kom därmed att vara personberoende, ansvaret var frivilligt att ta. En friskvårdsinspiratör och arbetsledare, med ett eget intresse av träning, hon är instruktör på en friskvårdsanläggning på fritiden berättar att

jag snubbla de ju in på friskvården jag har ju alltid varit intresserad och av att sprida det vidare jag är väldigt intresserad själv och sköter mig och må bra helt enkelt och det var väl en två års sen någonting så pratade jag av en händelse med en kollega och då sa hon att det fanns några inom företaget som höll på då de hade nån liten grupp och var lite inspiratörer och då nappade jag på det direkt då och ville klart vara med själv då och jag är inspiratör inom anläggning (inspiratör, Motala, 2004).

En annan inspiratör berättar om sitt engagemang

Jag har ju själv alltid hållit på med idrott och då är det ju självklart att man måste ju vara uppvärmd. (inspiratör, Umeå, 2005).

Förklaringar till varför man blir inspiratör varierar, ibland är det någon annan som motiverat någon att gå inspiratörskurs och ta på sig ett ansvar för friskvården i byggproduktionen. En yrkesarbetare på en inspiratörskurs berättar

En kompis, Pia på kontoret tyckte att jag skulle gå. Det är väl så att det är policyn från däruppe (pekar mot taket – ledningen sitter högst upp)(inspiratör på kurs, 2004).

Han beskriver morgonuppvärmningen:

Det är en sund tanke, om man är på samma ställe så funkar det ju men med rörligheten är det risk att det dör ut, det är ju ofta någon som leder och han är ju den som liksom håller i det, men att det behövs är ju klart (inspiratör på kurs, 2004)

Ovanstående inspiratör åberopar yrkesarbetarnas rörlighet avseende byte av arbetsplats, en rotation som sker under hela byggprocessen. Ovan har organisationen med friskvårdsstrateg, friskvårdssamordnare och inspiratörer beskrivits och ansvaret lyfts fram, nu följer resurser relaterade till morgonuppvärmningen.

Införande av morgonuppvärmning i praktiken

Viss kunskap om idrott fanns hos de aktörer som deltog i verksamheten på inspiratörs- och samordnar- nivå. Kunskapen hade de från egen erfarenhet av idrott och motions verksamheter de var eller varit aktiva inom.

Kunskap om friskvårdsaktiviteter som resurs

Aktörer inom friskvården hade kunskap om idrott och friskvård i varierande utsträckning. Deltagare i friskvårdsaktiviteter hade kunskap om friskvårdsaktiviteternas förutsättningar, såsom klädsel och utrustning därigenom anpassar de sig till den aktivitet som var aktuell. Aktörer använde sig av ord som BMI, workout, aerobics, spinning, gummiband, bräda och lågintensiv, ord relaterade till deras verksamhet, ord som för den utomstående kanhända kan te sig obegripliga. Friskvårdsaktiviteter förutsätter ibland även redskap som utanför friskvården kan tolkas annorlunda. En cykel kan vara ett träningsredskap eller ett transportmedel. Andra redskap var musik till för träning eller avslappningsmusik en musikform avsedd hälsofrämjande, eller olika former av kläder till exempel olika former av tränings skor. Tränings skor skiljer sig åt beroende på vilken aktivitet de var avsedda för. Den som cyklade till arbetet kan göra det för att det var hälsofrämjande, miljöbesparande eller ekonomiskt, hur vi betraktar något skiljer sig åt. En bra sko att gå i kan vara någon annans tennissko. Resurserna kan även vara en specifik iordningsställd plats som en tennis- eller boulebana, eller ett gym. Platsen som friskvårdens aktiviteter kan eller ska genomföras på varierade. Det kan vara en iordningställd arena eller en stig i skogen, en gräsmatta eller var som helst där utrymme finns. Utöver platsen där friskvårdsverksamheten bedrevs behövde utövaren vanligen vissa hjälpmedel och redskap. Friskvårdens deltagare, inspiratörer och samordnare hade kunskap om idrotter genom egen erfarenhet. Den form av friskvårdsutbildning företaget erbjöd var den kurs som anordnades varje år. Kursen avsåg att motivera och inspirera friskvårdsinspiratörer.

Internutbildning om friskvård och morgonuppvärmning

En frivillig tvådagars inspiratörskurs hölls en gång per år på olika kursgårdar eller konferensanläggningar i landet. Inspiratörskursen var dels en belöning och dels en utbildning av nya såväl som erfarna inspiratörer. Deltagarna var privat idrottsaktiva, de tränade på fritiden, en del tävlade, åkte vasaloppet eller deltog i lopp, broloppet eller Lidingö-loppet till exempel. De som inte tränade aktivt idag hade tränat tidigare och var ofta aktiva som tränare åt sina barn eller som instruktörer i olika sammanhang.

Kurserna gav möjlighet för inspiratörerna att dela erfarenheter och lära sig mer om friskvård och hälsa. Det var brukligt att en föredragshållare av god kvalitet till exempel Tomas Fogdö höll föredrag, aktiviteter av prova på karaktär genomfördes, paddla kanot, vattengympa, boxercis till exempel. Kursen planerades av friskvårdens centrala strateg. Information om kursen gavs via intranätet, friskvårdsbladet och via personaltidningen. Presumptiva deltagare anmälde sig till friskvården centralt och begärde ledigt med lön från arbetet samt fick resa och kostnaden för kursen betald av byggprojektet i de fall de arbetade i produktionen. På kursen hölls alltid morgonuppvärmning. Information gavs om morgonuppvärmningen och friskvårdens andra verksamheter. Morgonuppvärmningsmaterial fanns att få för de som ville börja med morgonuppvärmning på arbetsplatsen. Vanligen fanns även tid för regionerna att ha kortare möten där budget och planeringen gick igenom.

Internutbildning för blivande morgonuppvärmningsledare

När beslutet togs om att morgonuppvärmningen skulle erbjudas personalen på företaget beslöt att en kurs skulle utvecklas av Frisk & Risk. Kursen var företagsintern och förlades ibland ute i landet men oftast i Stockholm. Kursen har förekommit sedan starten och genomförs några gånger per år. Kursen kunde också anordnas vid förfrågan, när det fanns ett tillräckligt antal deltagare, vanligen 12-20 stycken. Under 2004 genomfördes två kurstillfällen, 2005 tre, 2006 tre. Presumptiva morgonuppvärmningsledare kunde anmäla sig och gå den företagsinterna kursen, utvecklad av företagets friskvårdsstrateg. Kursen var på en dag och innehöll på förmiddagen information om träningslära, skadeförebyggande åtgärder, ledarskap, stretching, rörelseanalys, på eftermiddagen praktisk övning av att utföra och leda uppvärmningsprogrammen. Kursen innehöll information och praktisk övning. Informationsaffisch och cd delades ut till delta-

garna. Kursen genomfördes på arbetstid och deltagarna hade lön och reseersättning. Introduktionskursen var till för att lära ut rörelserna i uppvärmningsövningarna, stärka ledaren i sin roll och motivera till friskvårdsverksamhet. Målgruppen för kursen var personer som ville leda uppvärmningen på sin arbetsplats. En förutsättning för att delta i kurserna kändedom om verksamheten. Kunskap om att det fanns möjlighet att gå friskvårdskurser gavs genom Frisk & Risks informationsmaterial.

Informationsmaterialets beskaffenhet

Friskvårdsavdelningens vanliga informationskanaler användes för att informera om möjligheten att införa morgonuppvärmning och om kursen. Informationen förmedlades på så sätt genom företagets intranät, personaltidning och genom det friskvårdsblad friskvårdsavdelningen gav ut 3-4 gånger per år. Friskvårdsbladet sändes per post eller mail och skulle delas ut på arbetsplatserna av platschefer och friskvårdsinspiratörer. Friskvårdsbladet innehöll information om friskvårdsverksamheten, kursinformation och uppgifter om hur personalen kunde beställa morgonuppvärmningsmaterialet, för den som ville starta morgonuppvärmning utan att gå den nyutvecklade företagsinterna kursen för morgonuppvärmningsledare.

Initialt fanns två olika morgonuppvärmningsprogram, med delvis olika rörelser. Instruktionsmaterialet bestod av en affisch och en cd. Bilder som visade de olika rörelserna fanns på affischen. De olika programmen presenterades på cd skivan, först med en instruktör som talade om vilka rörelser man skulle göra till musiken, därpå följde enbart musiken till de två olika programmen. Affischen och cd-skivan kunde beställas från Frisk & Risk eller friskvårdssamordnaren. Materialet kom att kompletteras med en film.

År 2005 introducerades en film med yrkesarbetare som gör rörelserna. Avsikten med filmen var att de med tillgång till video eller tv skulle kunna använda den som alternativ till cd (musik) skivan. Filmen var även avsett att kunna användas till utbildning. Ledaren och/eller de som vill göra morgonuppvärmningen kan se rörelserna utföras av yrkesarbetare och lära sig rörelserna.

År 2007 producerades fyra nya program. En vidareutveckling av morgonuppvärmningen med nya rörelser och ny musik hade producerats. De som haft morgonuppvärmning sedan starten flera år tillbaka hade på olika sätt bett, vid

möten och per telefon, de som administrerar friskvården om ett eller flera nya program med ny musik, för att få lite variation och hålla intresset uppe.

Informationsspridning i praktiken

Friskvårdens aktörer hade som en av sina uppgifter att sprida hälsofrämjande information. De fem samordnarna, med några timmar i månaden av sin tjänst till friskvårdsverksamhet, gjorde besök och gav information vid personliga möten på byggarbetsplatser men av praktiska skäl i liten omfattning. Information var en betydande del av friskvårdsverksamheterna, information till all personal gavs huvudsakligen skriftligen, samt i mindre utsträckning vid personliga möten. Ett problem visade sig när det diskuterades vid ett möte mellan marknadsavdelningen och Frisk & Risk om att skicka ut mail, eller brev till yrkesarbetarna med information. Problemet var att yrkesarbetare inte har en arbetsadress känd av huvudkontoret, det framkom vid mötet att:

en av informatörerna verkar ha lite insikt på byggarbetsplatsernas natur, de andra ser frågande ut och hummar snällt med. Det verkar som om de vet att hon har nog rätt, men lite konstigt är det ?! säger de. Ingen adress? ingen mail var jobbar dom? Jaså olika mest hela tiden för en del, och andra samma ställe i årtal hm. (fält 18 -01-06, huvudkontoret).

Vid samtal om hur Frisk & Risk skall få ut tryckt information blir det uppenbart att flertalet har en vag bild av byggproduktionens villkor.

Aktörernas möjlighet till informationsspridning

Informationsspridning, gjordes med informationsblad, intranät, personaltidningen, men även enstaka personliga besök. Information spreds vid personliga möten, på fackföreningsmöten eller andra möten. Om friskvårdsinformationens plats i personaltidningen beskrivs av redaktören:

Friskvård är nåt som har mycket liten plats i tidskrifterna för att det är verksamheten som skall framhävas det är där man tjänar pengarna och det är det som är företagets syfte och det är en personaltidning bara till namnet den är till för personalen, för att

personalen skall få reda på sånt som personalen behöver veta och som ger en känsla av att företaget hänger ihop och att olika delar har betydelse var och en på sitt sätt, tidningen skall också visa på nya sätt att arbeta på och ny teknik.(redaktör, 2005).

Friskvårdsinslagen i personaltidningen var därmed kort och gavs inte en prioriterad plats. Informationen på intranätet nåddes av de behöriga till intranätet det vill säga tjänstemän. Platschefen fick friskvårdsinformation via mail, avsikten var att han skulle skriva ut och sprida informationen i boden. Information om friskvården spreds till yrkesarbetare genom skrivet material och personliga möten. Genom Friskvårdsbladet gavs information till inspiratörerna, de kunde efter eget intresse vidarebefordra och marknadsföra verksamheten.

Frisk & Risk informerar på produktionsmöten

Ibland bjöds friskvårdens aktörer in för att informera på produktionsmöten, ibland tog friskvårdens aktörer själva kontakt och bjöd in sig till olika former av möten. Vid UVA, (utveckling, verksamhet och administrations), möten med syfte att gå igenom kommande projekt för en affärschefs anställda hade mötet ett projektrelaterat huvudsyfte. Frisk & Risk bjöds ibland in för att informera, en mindre del av mötet. På ett sådant möte kunde det ibland genomföras en ”prova på” morgonuppvärmning. Vid de tillfällen jag varit delaktig i möten mellan friskvården och byggproduktionen har stretchingen inte hunnits, eftersom det vanligen var för lite tid till det. Tid lades istället på information om friskvårdens erbjudanden, därpå inbjuds till diskussion. En inbjudan som inte alltid accepterades. Yrkesarbetare kom vanligen med få frågor och mötet fortsatte med allmän friskvårdsinformation. Vanligen informerades om att det fanns information om friskvården på intranätet. Efter en presentation om friskvårdsbidrag för träningskort ställs en fråga från en av mötesdeltagarna.

Yrkesarbetare: Vi som bor så långt bort att det inte finns nåt gym då?

Friskvårdsaktör: Men ni kanske åker förbi ett på vägen hem? Eller så kan ni utnyttja vårt på Z gatan

Yrkesarbetare: Och fastna i köerna, när man åkt hemifrån före fem på morron vill man inte sitta i kö (UVA möte väg 04)

Efter information om morgonuppvärmningen ställdes andra frågor några exempel:

Yrkesarbetare 1: vem köper bandspelaren?

Yrkesarbetare 2: vilka sorts pengar får vi? lön som om vi arbetat eller ?

Friskvårdsaktör: Bandspelaren kan kanske platschefen köpa in, och lön är enligt avtal det vet ni hur det är, som när ni är på utbildning

Yrkesarbetare 2: men då förlorar vi på det, och vem håller reda på vilka som är med varje dag?

Friskvårdsaktör: inte förlorar ni så mycket kanske 10 kronor om dagen, platschefen håller reda på det

Yrkesarbetare 3: det känns troligt att det skulle fungera (UVA möte 2006)

Det förekom även att informationen togs emot med tystnad, någon enstaka kommentar men i stort sett tystnad. Mötet återgick sedan till det huvudsakliga syftet med mötet, produktionen. Friskvårdens aktörer ansåg att det var bra att komma ut och informera om friskvårdserbjudanden. Reflektionerna vid möten utifrån friskvårdens aktörer var positivt präglade. Vid möten gavs vanligen en kort information om verksamheten, nästan en hel morgonuppvärmning, en kort diskussion som sedan kompletterades med att information även fanns tillgängligt på intranätet. De reflekterade inte över att de flesta yrkesarbetare inte hade möjlighet att komma in på intranätet, och på byggproduktionen fanns vanligen ingen dator till yrkesarbetarna. Enbart tjänstemännen hade dator på arbetsplatsen.

Sammanfattningsvis gavs friskvårdens information dels genom skriftlig information i personaltidningen och friskvårdsbladet men information gavs även personligen vid produktionsmöten. Möjligheterna till personlig information var begränsade, tid för friskvårdsverksamhet varierade för olika tjänstemän.

Tid som resurs

Den tid som avsattes till friskvård av friskvårdens aktörer varierade. Friskvårdsstrategen hade heltidstjänst för friskvårdsverksamhet. Samordnare hade varierad tid förhandlad med personalchefen på regionen. Inspiratören hade en annan yrkesutbildning med en anställning till exempel som snickare, friskvård var en

mindre del, ibland enbart i form av att sprida information på arbetsplatsen. Arbetstid för tjänstemännen på huvudkontoret var moralisk.

Tid på huvudkontoret

På huvudkontoret hade personalen moralisk flexitid, det vill säga de kunde komma när de ville, de flesta kom mellan 7 och 9 och de tog lunch i en timma, mellan 11 och 13 och gick hem mellan 15 och hur sent som helst, beroende på arbetsbelastning och deras privata omständigheter. Det arbetades mycket. Övertid fanns inte utan personalen förväntades klara arbetet inom ”normal” arbetstid. Det hände att folk arbetade lördagar och söndagar, men det hörde till ovanligheterna, men en och annan sen kväll blev det för de flesta. Personalen hade möjlighet att arbeta hemifrån ifall arbetsuppgifterna så tillät. Hemarbete var inte så vanligt, det användes några dagar per månad, av de som hade lång resväg eller när barnen var sjuka, eller en hantverkare skulle komma.

Pengar som resurs

Det omtalades av friskvårdens administration att budgeten var tillräcklig om man fick med sig personalcheferna. Friskvårdsavdelningen var en del av personalavdelningen och för att möjliggöra de aktiviteter friskvårdens aktörer föreslog måste aktiviteterna accepteras av administrationen centralt på personalavdelningen, i slutänden beslutar personalchefen och VD för eller emot förslaget. Stöd för friskvårdsaktörernas förslag på verksamheter måste förhandlas med personalcheferna inom företagets regioner för att verksamheten skulle ges möjlighet att införas i praktiken. Stöd fanns hos ledningen genom policybeslutet och avdelningen hade getts en egen budget. Hur det fungerade när morgonuppvärmningen infördes berättas om av en av de inblandade aktörerna:

Suck, om dom säger nej då är det svårt för oss för vi har inte, mycket pengar centralt utan hela företaget är uppbyggt på att man får ut kostnaderna i princip ända ut på arbetsplatserna, så från början då jag kom hit då var också friskvårdspengarna avsatta långt ut i organisationen det innebar att inspiratörerna aldrig fick tag på pengarna så om du var inspiratör och så hade du 100 arbetsplatser skulle du gå till varje chef och be om pengar och det orkade dom ju inte så då flyttade vi upp det till personal-

chefs nivå, så att pengarna avsätts på varje region hos personalcheferna. (Stockholm, 2004)

Budgeten för friskvården ligger i regionerna på samordnarens ansvar, det berättas om hur det fungerar vid en intervju om samordnarens uppgifter:

Friskvårdssamordnaren är den som är budgetansvarig i varje region för att det avsätts 500 kronor per person och år det blir rätt mycket pengar om man tänker att regionerna består av över 1000 personer minst så då det är dom som ansvarar för den här gemensamma budgeten, att det blir en verksamhetsplan av den och att man att det genomförs saker då och det finns en friskvårds samordnare som är anställd (tjänsteman, Stockholm, 2004).

När morgonuppvärmningen införs avsätter företaget 500 kronor per anställd till friskvårdsbudgeten företaget hade över 10 000 anställda 2004. Det varierade hur många som utnyttjade friskvårdsbidraget men det talades om ca 10 %, vilket innebär att 90 % av friskvårdsbudgeten gick till andra verksamheter än träningsbidraget.

Sammanfattningsvis var resurserna för friskvårdens verksamhet kunskap, information, tid och pengar nästa avsnitt visar på de förmågor som behövs för att kunna införa morgonuppvärmning.

Förmågan att införa morgonuppvärmning

Den avgjort mest omtalade förmågan var förmågan att få med personalen och vara den eldsjäl som leder morgonuppvärmningen. Inspiratörer på arbetsplatsen kan fylla den funktionen på den arbetsplats där han är. Samordnare och personal från Frisk & Risk har dock inte möjlighet, då de inte befinner sig i produktionen.

Entusiaster gör aktiviteterna möjliga

Drivande personer införde och var ledare för morgonuppvärmningen, de benämndes eldsjälar eller entusiaster. Eldsjälar ute i produktionen var engagerade i friskvårdsverksamheter och var beredda att genomföra införandet av morgon-

uppvärmningen. Morgonuppvärmningen blev i praktiken av, varje dag, ute på byggarbetsplatserna tack vare en entusiastisk eldsjäl. Det framkom i alla tänkbara sammanhang, att det är entusiasterna som sprider och håller kvar morgonuppvärmningen på byggarbetsplatsen. Utan individer som driver på skulle det falla platt (Fält byggarbetsplats 050216). Det omtalas att entusiasterna behövs för att morgonuppvärmningen skall komma igång. Eldsjälens stora betydelse för morgonuppvärmningen var känd i hela organisationen, på alla nivåer. Och personalcheferna omtalar att eldsjälen får morgonuppvärmning att bli av:

Det måste finnas någon som leder gympan på arbetsplatsen, ansvarar för att det, blir av,. Gärna två personer som kan stötta varandra. Bra att hitta, eldsjälar, intresserade (Personalchefsmöte 031007)

Däremot saknas hos administratörer under hela studien kunskap om vilka egenskaper som kännetecknar en eldsjäl. Den bristande kunskapen om vad som gör att någon blir eldsjäl framkommer i kommentarer som:

Hon pratar eldsjäl och undrar om det har med kunskap att göra - hjälper ny och mera information kan man ju fråga sig säger hon. Eller är eldsjäl nåt man föds till? Eller kan man utbilda eldsjälar, ja det vore kanske möjligt om man visste vad det är som gör en eldsjäl (Fältanteckning, personalchefsmöte, 0600112).

Kunskap om vad som gör att någon var eldsjäl på morgonuppvärmning saknas. Med eller utan eldsjäl, alla var välkomna till friskvårdens aktiviteter. Beslutet var taget, information gavs, resurser tilldelade, då kommer frågan vill aktörerna inom friskvården införa verksamheten, värderingar, behov och önskemål kan antas ha betydelse för friskvårdsverksamheten.

Motivation och vilja att införa morgonuppvärmning

I det här avsnittet redogörs för friskvårdsaktörernas motiv till friskvårdsengagemanget. Hur lokala förutsättningar påverkar och hur andra intressenter påverkar motivation och vilja till morgonuppvärmning. Först talar friskvårdsaktörer om hälsa.

Viljan att sköta sin hälsa

Grundläggande hos friskvårdens aktörer var att hälsa var påverkbart, hälsa var av stort värde och borde prioriteras. Hälsa betraktades utifrån perspektivet att individen hade eget ansvar för hälsan och med möjligheten att förbättra hälsan genom sitt val av livsstil. En aktör från friskvården gav sin bild av individen och hälsan:

Och jag kan ju känna att man, bara jobbets fel det är chefens fel och det är planeringens fel - men vad ligger hos dig själv? för man är ganska bra på att misshandla sig själv också men det är ganska jobbigt att ta tag i så jag tycker en väldigt stor del är individpåverkan man har ju sett att den största orsaken fortfarande till att man blir sjuk är ju livsstilen, och med det som grund så är också största ansvaret hos en själv och egentligen samtidigt som man inser rent realistiskt att det är påverkan utifrån men det är intressant men det är väldigt mycket prat om alla andra som påverkar en., (Stockholm, 2004)

Hälsan betraktas utifrån att individen kan och bör agera på ett sådant vis att hälsan blir bättre. Vid en intervju med friskvårdsstrategen omtalas ansvaret för hälsan och förändringsprocessen mot ett hälsosamt liv.

Ja det är ju väldigt mycket upp till individen men sen så tycker jag att det som är runt omkring att arbetsgivarna ska stå för det också att man ska liksom skapa bra förutsättningar för ett sådant här arbete. Sedan så är det ju individens ansvar att ta del av det. Det är ju bara individen som kan göra en förändringsprocess Om man känner sig tvingad blir det liksom inte så bra utan det måste vara en allmän attityd i företaget. (Stockholm, 2004)

Friskvårdsaktörer anser att det var både på kort och lång sikt hälsan främjades med friskvårdsaktiviteter. De aktiva inom friskvården kände till friskvårdsaktiviteternas positiva konsekvenser för hälsan, det vill säga hur olika sorters aktiviteter kunde påverka kroppen och hälsan. Friskvårdsaktörer betraktade friskvårdsverksamhet som en rolig verksamhet.

Friskvårdsaktiviteter är roligt

Friskvårdens aktörer hade positiva erfarenheter av friskvårds aktiviteter, de tyckte att verksamheten de erbjöd var rolig. Friskvårdens aktörer betraktade aktiviteterna som erbjudanden om att i många fall på arbetstid göra något roligt och hälsofrämjande. Friskvårdens aktörer tränade även på fritiden, det kunde variera mellan att jogga, att åka skidor, cykla, innebandy, tennis, gym eller nästan vad som helst som var en fysisk form av motionsträning. Det var dock inte ovanligt att kommentarerna om vad de gör på fritiden präglas av:

ja, jag tränar kanske lite mycket men det är så himla kul,, man får inte berätta hur mycket man tränar då tror de inte att man är riktigt klok, säger en inspiratör skrattande.(Ystad, 2005)

Friskvårdens aktörer ansåg att friskvård var roligt och de ville sprida verksamheten. Vid en intervju med en friskvårdsaktör ställdes frågan: Friskvårdsaktiviteter vad gör du själv? Eller vad i ditt liv ser du som friskvårdsaktiviteter?

Ja för mig så är ju för mig så är ju friskvårdsaktiviteter i mitt eget liv de e ju mycket handlar ju om motion, för de e ju har jag som ventil som stresshantering, ventil och överhuvudtaget att det betyder mycket för mig att känna mig stark ehh och att naturen också,,, jag kan få liksom att jag jag bor ju så att jag kan ju bara gå ner och sätta mig och titta ut över jungfrufjärden eller nåt,, (Stockholm, 2005)

En tjänsteman på Frisk & Risk berättar om sin fysiska aktivitetsnivå

, så nu tycker jag nog att jag ehh på motionärsnivå sådär, tränar tre-fyra dagar i veckan och då drar jag gärna ner när jag säger hur mycket jag tränar för jag jag vet ju hur alla andra gör hhee – de lägger på tre fyra dar, men det har ju varit uppe på,, att jag har

fått behärska mig och inte träna alla dagar i veckan om man säger så, och det är väl här man det i sig så är det väl rätt lätt att det blir så - för mycket. Det är så här också - vi har allting nära i huset man kan gå på Yoga och man kan gå på gym och så har jag träningskort hemma och så tycker jag om att åka inlines och så så jag försöker snarare behärska mig så att det blir några dagar i veckan istället för att jag håller på varje dag, hahahah men det brukar jag inte berätta för andra det är bara stressande så det är vad jag gör om man säger lite privat lite grann men det kanske inte är hälsosam nivå för alla om man säger så,, (Stockholm, 2004)

De som arbetade med friskvård på företaget i olika former hade personligt intresse av att vara fysiskt aktiva och valde hälsomedvetna val. En varierande del av fritiden gick åt till att ägna sig åt fysisk träning, förberedelse till tävling och tävlande eller ledande av olika former av träningsklasser till exempel spinning eller aerobics.

Värderingar påverkar inställningen till morgonuppvärmningen

Värderingar lyfts fram såsom en grundläggande uppfattning om önskvärdheten hos ett visst tillstånd, tillvägagångssätt eller resultat. Värderingen indikerar i vilken grad något är bra eller dåligt. Värderingar tenderar att vara generella snarare än specifika, de utgör grundläggande motivationer som går utöver enskilda situationer eller handlingar.^[1] (ISBN 0028648536) och lyfts fram för att visa på förklaringar som getts av informanterna.

Omhändertagande

Det finns en tendens i synen på yrkesarbetare hos arbetsledning, att yrkesarbetare behöver tas om hand. Synen blir att de inte kan ta hand om sig själva, de blir att morgonuppvärmningsledaren har morgonuppvärmningen för deras skull

”det är ju bra för dem”, ” de tar ju i allt vad de kan och för de äldre blir det ju förslitningsskador, de mjukar ju upp leder och muskler och sånt, så på det sättet är det ju för deras skull inte för min egen”. (morgonuppvärmningsledare, inspiratör och arbetsledare, Jönköping, 2004)

En vilja att sköta andras hälsa, finns. Insikten att det vore bra för yrkesarbetare med morgonuppvärmning men det är frivilligt, och dessutom svårt att motivera personal som anser sig frisk nog att sköta sin fysiska hälsa förebyggande. Resonemanget leder till hur friskvårdsaktörer resonerar om kroppen.

Kroppen för friskvårdsaktörer

Kroppen var både ett redskap för att kunna utöva fysisk aktivitet och en måttstock för hur framgångsrikt aktiviteten har bedrivits. Kroppen var för friskvårdens aktörer både mål och medel, målet var att ha en frisk kropp i framtiden, redskapet för att få en frisk kropp i framtiden var kroppen idag. Hälsan både fysiskt och psykiskt eftersträvades. Hälsan relaterades till upplevelsen av att må bättre. Friskvårdsaktiviteternas avsikt var att främja en bättre hälsa, både fysiskt och psykiskt. Ansvaret för hälsan ansågs personligt men det ansågs berättigat att arbetsgivaren gav möjlighet till att sköta hälsan på ett önskvärt sätt genom att erbjuda friskvård på eller i anslutning till arbetstiden.

Friskvårdsaktiviteter ska vara självklart och frivilligt

Individen gavs ansvaret för att påverka sin egen hälsa och individen ansågs kunna påverka hälsan utifrån kunskapen om vad som var bra och dåligt för hälsan. Friskvård var på så vis en aktivitet grundad på frivillighet och individens egna val att sköta sin hälsa. Den fria viljan värderades högt hos friskvårdsaktörerna – om det inte var frivilligt skulle det dö ut direkt säger en aktör på ett möte med andra friskvårdsaktörer och refererar till George Orwells 1984.

att det absolut skall vara frivilligt, annars hade det dött som en pannkaka direkt, totalt, Vad beror det på ?, Jo jag hoppas det för mänsklighetens skull i alla fall..hahah. Det kommer nån och dikterar precis vad du skall göra rätt av, det är ju vad heter han Orwell, 1984 det är ju alltså så att säga, sen är det ju positivt i denna frågan då men det funkar ju inte, det går inte. Inte i min hjärna i varje fall. Tar du bort den fria viljan i det så att säga, det måste ju vara,, så man kan bara erbjuda bra grejor så.., (inspiratörs möte hösten 2005).

Målsättningen inom friskvårdens var en att erbjuda verksamheter som bidrar till en god hälsa. Hälsöfrämjande aktiviteter var till exempel god och medveten kosthållning och regelbunden vardagsmotion. Ohälsosamma aktiviteter var de man bör avstå ifrån till exempel rökning, stillasittande tillvaro, ohälsosam kost. Friskvårdens aktörer stödjer att det var viktigt att prioritera hälsöfrämjande aktiviteter, företaget ska stötta och individen handla därför att den vill. En ansvarig för friskvårdens utformning centralt uttryckte i en lång berättelse om friskvården på företaget:

„, handlar det ju väldigt mycket om hjälp till självhjälp företaget kan ju inte ta över ansvaret för en individs hälsa men däremot så kan man ju göra stöd och hjälp insatser men det är ju livsfarligt att tro att man kan ta över ansvaret och leda en anställd på en viss väg så fungerar det ju inget va det skulle ju vara helt förmyndande, varje medarbetare måste ju ha sitt eget ansvar om sin egen kropp sin egen hälsa sin egen situation men däremot att stötta. (Stockholm, 2004)

Friskvårdsaktörer ansåg att det var viktigt att prioritera sin personliga hälsa men gav stöd till att friskvård skall ske på frivillig basis. Det var ett personligt val att välja det hälsosamma alternativet men det valet ansågs vara givet, det var självklart att de flesta skulle välja hälsöfrämjande bara de hade kunskap eller erfarenhet. Genom det frivilliga valet blev friskvård en individuell aktivitet man gjorde för sin egen skull, ensam eller tillsammans med andra. Friskvårdaktörer ansåg att den som inte tyckte att aktiviteterna var roliga kunde delta ändå eftersom det var roligt att påverka sin hälsa i positiv riktning, roligt att friskvårda sig för en god hälsa i framtiden. Resonemanget visas på vid en intervju med en av friskvårdens äldre aktörer:

Friskvårdsaktör: Jag tror att man inte tänker på man tänker inte, många gör ju inte det, jag tänker nu på alla dom här som är tjocka och feta, nu de här, utan dom tänker inte på att det är deras eget ansvar utan det bara blir så och då skyller man på en massa andra saker,

Gunilla: Vad tror du det kommer ifrån?

Friskvårdsaktör: Ja jag vet inte om det har med uppväxten att göra, eller om att man inte är tillräckligt upplysta det är mycket möjligt att dom inte inte dom vet inte bättre (Stockholm, 2005)

Utifrån perspektivet att friskvård ska vara frivilligt samtidigt som individen ska ta ansvar för sin hälsa utvecklades verksamheterna. Verksamheter avsedda att främja möjligheten att må bra, välmående relateras dels till psyket dels till fysiken, men den största delen av aktiviteterna inom friskvården på företaget relaterar till fysisk hälsa. En grundtanke var att friskvårds aktiviteter var roligt att utöva.

Normer, hur friskvårdens aktörer gör

Friskvårdens aktörers normer utövar inflytande på verksamheten. Normer är många gånger underförstådda, regler och förväntningar på beteende som gäller inom en mindre social gemenskap eller i samhället i stort. Med normer menas ett mönster för hur man ska uppträda mot varandra och hur man ska utföra något.

Individuell verksamhet

Friskvårdens aktörer anser att hälsan har var och en ett ansvar för, individuellt. Var och en ska sköta sin hälsa genom att göra hälsosamma val, precis som att var och en sköter sitt arbete självständigt. Visst arbetar Frisk & Risk ihop som en avdelning med regelbundna månadsmöten, men var och en har sitt ansvarsområde vilket de tar ansvar för och genomför utifrån sin egen kompetens, på den tid det tar under stor frihet. Vid en presentation av denna studie för personalavdelningen på huvudkontoret ställdes frågan om de på huvudkontoret kunde ha morgonuppvärmning, det gavs jakande svar. Följdfrågan blev då hur många som någon gång gjort morgonuppvärmning innan arbetet för dagen. Ingen hade gjort det. Då frågade jag varför. De berättade att de kom till arbetet vid så olika tidpunkter. Svar gavs att de gjorde andra aktiviteter efter arbetsdagen, spelade golf, tränade på andra anläggningar eller i huset. De hade individuellt själva tagit ansvar för sin hälsa genom egna handlingar. Några cyklade till arbetet, andra tog rullskidor, eller bil. Var och en gjorde som de själva ville utifrån individuella val. En norm var individens frihet och själv ta ansvar.

Anställningstid och kompetensutveckling

Tjänstemän på Frisk & Risk anställs utifrån kompetens inom sitt område, de hade friskvårdsutbildning. Tjänstemän på personalavdelningen hade PA utbildning eller lång anställning och internutbildning. Utbildning gavs internt till ledarfunktioner möjlighet fanns att på företagets bekostnad, eller med olika former av ekonomiskt stöd utbilda sig inom tjänsten eller vidareutbilda sig för en kommande tjänst. Arbetsmiljöingenjören hade fått utbildning genom företaget till exempel. Kurser i ledarskap erbjuds. Deltagande i nätverk och konferenser, i vidareutvecklande syfte, kunde ske på arbetstid. Personalrotation förekom men många hade arbetat länge på företaget. Personalen trivdes.

Det fanns ett talesätt ”här har vi högt i tak och nära till dörren” (upprepad skämtsam kommentar av olika tjänstemän 2003-3006). Företaget ansågs vara personalvänligt, ge stor frihet men inte anställningstrygghet. Ett mått av godtycklighet omtalades, samtidigt som friheten i tjänsten upplevdes vidareutvecklande och bidrog till trivsel och stimulans i arbetet.

Ett gammalt nytt företag

Avdelningen Frisk & Risk har inga traditioner att vila på. Företaget har växt de senaste decennierna, genom uppköp och sammanslagningar. Skilda företagskulturer, om än inom byggbranschen har jämkats samman till ett företag. Frisk & Risk har inga lagrar att vila på, inga traditioner all verksamhet är relativt ny. Förändring genom uppköp och sammanslagningar var naturligt. Förändring inom företaget var även det ett naturligt inslag i vardagen.

Friskvård är inte enbart morgonuppvärmning

Utvecklandet och införandet av morgonuppvärmning gjordes parallellt med annan friskvårdsverksamhet. Ett flertal aktörer utom och inom företaget påverkade friskvårdens utveckling. Friskvårdsstrategen möter i sitt dagliga arbete intressenter med avsikt att påverka företagets friskvårdsverksamhet, de erbjöd föreläsningar och material tex ny friskvårdsutrustning avsedda att kunna hyras av regionerna. Friskvårdsstrategen hade i uppgift att inhämta och vidarebefordra friskvårdsinformation internt och externt. En stor del av avdelningen Frisk & Risks verksamhet var att vara kunskapsinhämtande och rådgivande till företagets regioner.

Övriga friskvårdsverksamheter var till exempel rikstäckande steg tävlingar, Bouletävlingar, inspiratörskurser, samtidigt planerades en företagsresa till Kina. Friskvårdens centrala aktörer var också delaktiga i ett flertal andra aktiviteter förutom morgonuppvärmning, medverkande i olika friskvårdsnätverk och fackförbundsinformation. Friskvårdsstrategen deltog i möten med Byggnads på kursen för skyddsombud. Personal på Frisk & Risk deltog i möten av skilda slag med avsikten att informera om friskvård. Friskvårdsstrategen deltog även i möten med personalavdelningen regelbundet, liksom interna avdelningsmöten på Frisk & Risk. Aktörerna var även engagerade i tecknandet av ett nytt företagshälsoavtal, anbud togs in och en ny form av personalvård infördes 2004 med ett nytt företag. Frisk & Risk hade även hand om huvudkontorets interna friskvård liksom personalstiftelsens stuguthyrning, efter november 2005 även strategiskt ansvar för rehabilitering av personalen. På Frisk & Risk fanns även en arbetsmiljöingenjör med chefsfunktion gentemot de övriga arbetsmiljöingenjörerna på företaget. Frisk & Risk var även ålagd att delta i utvecklande, inköp och tillverkning av nya arbetskläder till produktionspersonalen. Morgonuppvärmningen var därmed en av Frisk & Risks aktiviteter. Med morgonuppvärmningen arbetade en eller ibland två personer.

Personalen på Frisk & Risk upplevde sig som självständiga enheter under personalavdelningen på huvudkontoret. Samverkan förekom mellan avdelningar och individer, men var och en hade sitt uttalade område. Avskiljningen inom respektive funktion var avsedd att vara tydlig men i praktiken, när de var fem personer förekom ett visst samarbete. Avdelningen centralt bestod under studiens gång 2003-2006 som mest av fem personer, initialt av fyra och avslutningsvis av tre. När information gavs från personalchefen 2005 att en organisationsöversyn skulle ske, som kunde eller troligen skulle leda till personalnedskärningar agerade friskvårdens aktörer protektionistiskt, dels lyfte de fram sig själva dels berättade de att de hindrades i informationsflödet. Hotet om omorganisationsförändringen ledde även till diskussioner om vems område olika arbetsuppgifter egentligen var. Var och en hade grepp om sitt område och det var ett grepp de inte gärna släppte ifrån sig inför hotet om uppsägningar. Det samarbete som tidigare förekommit minskade och en person upplevde sig exkluderad. En turbulent period tog vid och kraft gick till interna diskussioner. Avdelningen minskades med två personer, de slutade 2005 i slutet av november. Nu var de tre personer på Frisk & Risk, arbetsmiljöingenjör, friskvårdsstrateg med ansvar för friskvård strategiskt nationellt och med ansvar för rehabilitering och personalhälsovårdsavtalsansvar den tredje personen var huvudkontorets friskvårdsansvarige

som även hade hand om personalstiftelsen. Friskvårdsavdelningen centralt var enbart övergripande stabil, utveckling förekom hela tiden. Personalen handlade utifrån policybesluten, att verka promotivt och preventivt för personalens hälsa genom friskvård. Hos personalen förekom även en egen agenda med överordnat mål; att behålla jobbet, eller behålla makten inom sitt gebit när avdelningen ut-sattes för yttre och inre påfrestningar. Frisk & Risk centralt var inte en isolerad ö utan verkade inom en stor koncern där personalen påverkas av många faktorer, utmärkande var att friskvård inte var del av traditionell byggproduktion eller re-glerad obligatorisk del av byggproduktionen.

Friskvårdsstrateg - ett omfattande uppdrag

Interna och externa möten var en av friskvårdsstrategens uppgifter, avsikten var att samla kunskap, information och etablera samarbete. Samarbete fanns mellan friskvårdsaktörer och fackförbunden respektive företagsledningen. Personalavdelningen har en legitimerande funktion gentemot friskvården ut i regionerna. Det var av betydelse att personalcheferna gav sitt stöd till de aktiviteter och för-slag som utvecklades av friskvårdsstrategen centralt.

Friskvårdsstrategen skötte interna och externa kontakter. Samarbete utvecklades med företagshälsovårdens avseende hälsokontroller och rehabiliteringsverksam-heter. Företagshälsovården var ett externt vinstdrivande företag och hade fått uppdraget efter förhandlingar med företaget där tjänster och kostnader vägts samman. Företagshälsovården erbjöd, förutom hälsokontroller, hälsofrämjande kursmöjligheter och information till de anställda. Friskvårdsstrategen ansvarade även för kontakter med en stresshanteringsklinik knuten till företaget centralt. Friskvårdsstrategen deltog i ett antal nätverk inom friskvårdssektorn. Nätverken hade en stödjande funktion, utbildande och normativ funktion för friskvårdens verksamhetsutveckling. Ett flertal mindre företag inom friskvårdssektorn sökte upp friskvårdsstrategen för att sälja in tjänster till exempel naprapater, föreläs-ningar, massagefåtöljer. Från enskilda näringsidkare inom friskvårdssektorn handlade det om att sälja in sig och tjäna pengar på sin näringsverksamhet. Friskvårdsaktörer utanför företaget samarbetar och påverkar företagets frisk-vårdsutveckling. Möten med olika friskvårdsaktörer utanför företaget var av mycket varierande slag. Friskvårdsstrategens vardag innehöll mycket mer än att införa morgonuppvärmning.

Lokala förutsättningar

Möjligheten att införa morgonuppvärmning påverkas möjligen av det sammanhang där verksamheten utvecklas. Här följer en beskrivning av företagets huvudkontor, miljön och de förutsättningar som fanns för personalen. Här arbetade administratörer. Personal på företagets huvudkontor hade i många fall aldrig varit på en byggarbetsplats mer än på studiebesök ett par timmar. Administratörernas huvuduppgift var att administrera verksamheten.

Företagets huvudkontor låg i Stockholm nära stora trafikleder, i ett kontorsområde några kilometer från centrum. Personalen bodde utspridd, och hade tillgång till ett relativt väl utbyggt kommunalt transportsystem, för den som inte tog bilen till arbetsplatsen. Det fanns en stor parkeringsplats, och ett parkeringshus för personalens bilar. Utanför kontoret fanns grönområden, med promenad vägar. Huvudkontoret var två sammanbyggda hus där cirka 600 personer arbetade. I huset fanns koncernledningen, företagets ledning, stabsfunktioner, marknadsföringsenhet, IT -avdelningen och ekonomifunktioner centralt. Ett flertal avdelningar administrerade verksamheten.

Ett besök på huvudkontoret

Den som kommer till företaget för första gången noterar troligen den stora bilparkeringen och den stora ”loggan” på fasaden. Det går inte att missa att i detta hus sitter företaget. Folk rör sig in och ut genom entrédörrarna, de släppte in och ut folk i en strid ström. De flesta som passerade hade en lättsam klädstil, få hade kostym. När besökaren gått in möttes han av en hög receptionsdisk med flera receptionister, där besökaren ombads presentera sig, tala om vilket företag han representerade, varifrån han kom och vem han skulle besöka. Alla gästbesökare blev noterade, fick en besöksbricka och vid behov ett parkeringstillstånd.

Besökaren kunde slå sig ner i en av de blå, strikta men bekväma, fåtöljerna och bläddra i en av de dagstidningar som låg framme, i väntan på att bli avhämtad av den man skulle träffa på företaget. Mötet kunde ske på entréplan i Caféet på innergården. Caféet var möblerat med stoppade blå stolar vid runda cafébord. Caféet serverade enklare lunchrätter, smörgåsar och kakor. I caféet kunde personalen även köpa frukt och godis.

Huvudkontoret var stort, och hade ett modernt och ganska strikt inre. Bottenvåningen bestod av en stor överglasad innergård. Två hus var hopbyggda, utan att

det gav känslan av att vara två hus, allt var samstämt och ljust. Det var snyggt och modernt, ljust och luftigt, men såg väl ut som de flesta kontorshus av motsvarande ålder, byggt eller uppfräschat under de senaste 10 åren. Ljus kom in genom en glasvägg i entréplanet. Glasväggen vette ut mot ett grönområde, en mjuk och trevlig inramning. Utmed två av de andra väggarna var mötesrum placerade, mötesrummen var numrerade och var i olika storlekar. Konferensrummen på bottenplanet bokas i receptionen. Konferensrummen kan disponeras av personalen när de behöver, det kan vara till exempel när man är i behov av teknisk utrustning, gott om plats eller helt enkelt inte vill ta upp folk i huset av säkerhetsskäl, 14 stycken var placerade utmed två av väggarna. En blomstergård i mitten med en stor palmliknande växt och en del mindre växter. Från den överglasade innergården gick trappor upp till respektive våningsplan, för de som ville gå, eller hissar för dem som ville åka. Utmed ena väggen var stora balkonger med kromade räcken, de sammanband husen. Personal rörde sig hela tiden, det var ingen strid ström, snarare ett fåtal men alltid någon rörde sig på entréplanet. Personalen i huset som ska upp till de övre våningarna valde ibland trapporna, andra tog hiss. Trapporna var i mörkt trä med glasväggar, modernt och sobert. Golven i entréplanet var i marmor, väggarna var vita med tavlor som prydnad och gröna växter utställda lite varstans, belysningen var ljust men diskret. Det fanns tidningsställ med veckotidningar och dagstidningar.

Passerkort för att röra sig fritt i huset

Den som ville röra sig fritt i huset behövde passerkort. Med eget passerkort gavs behörighet att se sig runt och lära sig hitta till toaletter, fikarum, kaffemaskiner och kök. Våningarna var alla i ljusa färger, golven var av trä. Varje våningsplan hade minst två fika- och pausavdelningar och det fanns mindre mötesrum och kopieringsrum med flera skrivare och kopiatorer. Vissa av de anställda hade egna kontorsmoduler, andra delade på större moduler, några satt i mindre landskap. Rumsfördelningen, varierade mellan våningsplanen, anpassades efter önskan och behov hos personal och/eller avdelningens verksamhet. Det fanns en person som var där nästan jämt, för att flytta möbler och väggar, eftersom rörligheten blev stor med så pass stor personal.

Lunchmatsal

Det fanns lunchmatsal, med mycket bra mat, det bekräftades under de gånger jag åt lunch i huset. Det fanns inte särskilt gott om andra restauranger runt omkring, man fick ta bilen, eller en väldigt lång lunch. Vid lunchen serverades ett flertal rätter; kött, fisk och vegetariskt, men även lättluncher, sallader och à la carte. Salladsbordet ingick i huvudrätterna och var stort och varierat, hade oftast, gurka, linser och oliver, någon frukt i bitar och kanske fetaost och bönor. Det fanns ett brödbord med nybakat bröd och lättmargarin. Lunchmatsalen var stor. Matsalen kändes inte så stor som den var, den hade en trevlig och gemytlig känsla, genom att den var uppdelad i flera rum och har en förhöjd mitt liknande ett lusthus. I personalmatsalen åt alla, det fanns ingen speciell matsal för chefer. En del av personalen hade mat med sig till arbetet och åt i köksavdelningarna på varje avdelning. Möbleringen var ljus i matsalen. Stora glasytor vette mot husets baksida och det mindre grönområdet. På sommaren kunde lunchgästen sitta vid bord utomhus, restaurangen öppnade upp glasväggen och bord ställs ut under markiser eller parasoll. Möbleringen bestod av stolar och bord, likadana som i caféet och borden var av ljust trä, av varierande storlekar, långbord såväl som små och stora runda. Lunch serverades mellan 10.30 och 13.30, de flesta åt innan tolv. Det fanns ett mindre rökrum på varje våningsplan. Rökrummen skulle komma att stängas under mina år på företaget därpå blev rökarna hänvisade till att gå ut.

Friskvård i huset

I källarvåningen fanns det gymnastiklokaler, en med träningsmaskiner och en med motionscyklar för spinning-passen det fanns även lokal för innebandy, aerobics och yoga. Det fanns en massagefåtölj för personal som vill ha en kvarts massage, bokning gjordes genom en lapp på dörren. Det fanns solarium, för den som behövde bättra på solbrännan. Det fanns även en bastu till varje duschrum och naturligtvis omklädningsrum i anslutning till duscharna, träningslokalerna eller solarium. Det fanns även ett rum för naprapaten som kom sex timmar, tre dagar i veckan, gav massage och tog hand om den personal som bokat tid, hon hade fullt upp för det mesta. Kostanden var reducerad för personalen. Friskvården i huset var gratis och verksamheten med instruktör fanns på förmiddag, runt lunch och eftermiddag. Lokalerna och verksamheten var tillgänglig dygnet runt, veckans 7 dagar, för den som har passerkort.

Kontorsservice och representationslokal

På bottenvåningen fanns även kontorsservice, där personalen kunde boka större tryck, kopieringar, utskick, få kontorsmaterial såsom block, pennor eller cd-skivor. Kontorsservicen hjälpte till med de kontorssysslor och den posthantering personalen bad om. På bottenvåningen fanns även en gästmatsal, den kan bokas för speciell representation eller personal middagar. I representationsvåningen var det möblerat med snygga möbler liknande de som skulle kunna finnas i ett hem. Det är mattor på golvet, vackra tavlor och blommor, serveringspersonal och specialbeställda middagar för den som önskar. Vid de tillfällen då en avdelning eller grupp ville ha ett samkväm utan att gå ut på stadens allmänna restauranger kunde de vara här och få vara i fred. Här kunde personal även boka luncher med speciella gäster.

Sammantaget kan man säga att på källarnivå är det motionslokaler och förråd. I gatuplanet är det lunchmatsal, gästmatsal för finare representationsmiddagar eller luncher, det finns postservice/kontorsservice, café och konferensrum/mötesrum.

Upp i huset, till arbetsplatserna

Det fanns ytterligare en passagekontroll för den som ville upp i huset, den var elektronisk, där drog man sitt passerkort. Det var ett säkerhetstänkande i huset, det talades om att det dels kunde stjälas datorutrustning dels att man inte vill att andra firmor skall kunna få tillgång till verksamheten i huset till exempel offerter. Jag konfronterades med säkerhetstänkandet när jag fått passerkort till mitt våningsplan och till parkeringshuset. Jag bad också om behörighet till företagets intranät och beviljades efter diskussioner om vad jag skulle ha det till. Min behörighet till intranätet gällde enbart till sidor av informativ karaktär, och det räckte för mig, jag ville se vad den anställde utanför huset kunde se på intranätet. Behörigheterna på intranätet var personliga eller per avdelning och skiljde sig åt mellan olika delar eller funktioner på företaget. Det var möjligt att ge individuella behörigheter beroende på personalens behov.

Plan sex – personalavdelning & friskvård

På plan sex satt personalavdelningen, Frisk & Risks avdelning, samt VD för den del av koncernen studien har fokus på, konstruktionsdelen, här kallat företaget.

Kontorsrummen var enmoduls, de var anpassade till att rymma en arbetsplats, de hade stora fönster och fin utsikt, man såg en bit bort över en större park och motorlederna. Det var tyst, rent och gott om ytor. I varje korridor fanns en eller två toaletter och kappprumsmoduler, där hängde personalen sina ytterkläder och hade möjlighet att låsa in väskan eller annat av värde. Det fanns på ett flertal ställen kaffemaskiner och blåa stoppade soffor, ett varierande antal stolar med tillhörande soffbord för fika eller för att man skulle kunna ha ett informellt möte eller samtal. Rummen var fördelade runt innergården och det blev nästan så att de satt mitt emot varandra, personalavdelningen och avdelningen Frisk & Risk. Avdelningen Frisk & Risk disponerade fem arbetsrum. Rummen var möblerade med enkla vinkelskrivbord och en stol för besökare. Alla hade minst en stationär dator ofta hade de en bärbar också, de har telefon, stationär och mobil. Väggarna hade tavlor och anslagstavlor med information, bilder på familjemedlemmar eller djur och bokhyllor fulla med böcker och pärmar. De låste sina rum när de gick ut, det har hänt och kom att hända flera gånger under mina år på företaget, att personalen blev av med plånböcker eller datorer, trots kontrollen av inpasserande.

Efter ovanstående beskrivning av den miljö friskvårdens aktörer arbetar i följer hur beslutet förstås, det bilden av införandet av morgonuppvärmning utifrån friskvårdsaktörernas perspektiv.

Hur förstås beslutet

Vad ett beslut leder till beror på hur beslutet förstås. Nedanstående avsnitt tar upp hur beslutet om morgonuppvärmning förstås av friskvårdens aktörer, därpå lyfts styrning, uppföljning och kunskap om beslutet, avslutningsvis tas avsikten med beslutet upp.

Beslutet om en friskvårdspolicy togs 2003 och beslutet om morgonuppvärmning togs 2004. Friskvårdsstrategen ger sin bild av hur hon tolkar varför beslutet om friskvårdsverksamhet med morgonuppvärmning togs.

Jag tror att det just gick att få igenom nu när det blev klappat och klart det var en kombination av att man har nåt så långt att man ser at siffrorna går åt skogen om vi fortsätter med den här trenden i kombination med att man har att man har börjat vakna på att det faktiskt är friskvård vi skall hålla på med att man har börjat inse att det är ett argument när man skall anställa yngre framförallt de frågar alltid - har ni träningskort hos er? har ni friskvård det har kommit som frågor i anställningsintervjuer, från framförallt yngre och sedan kanske att man insett att det är inte en alltför stor insatts att tillåta det. eller at man har ställt sig positiv till det så man har ju fortfarande lämnat friheten att en arbetsplats kan säga vi har inte tid hos oss det går inte att hänga någon för det men man står ju bakom det på nåt sätt så kanske kombinationen av att det fanns sig ett just nu att man har vaknat lite grann på att hela samhället pratar om alla sjukskrivningar och om man ser effekter av de här tio minuterna så kan det vara en billig investering, jag hoppas att det är tanken att det blev, av just nu, (friskvårdsstrateg, 2004)

Beslutet tolkas som en konsekvens av höga sjukskrivningstal, ökande antal långtidssjukskrivningar, trenden i samhället med ett ökat hälsofokus och underlättande rekrytering av nyanställda.

Beslutets grunder är dock inte entydigt, en annan av personalen på Frisk& Risk uttrycker på frågan:

Gunilla: Vad tror du det var som avgjorde att man bestämde sig för att genomföra det (morgonuppvärmningen). vad var det tyngst vägande skälet?

Friskvårdsaktör: Ehh ähh det tror ju jag var att man eller att ehh man det är ju nåt som vi har alltså som vi tycker är ett argument att vi har man kan förebygga skador sjukfrånvaro och därmed sänka kostnader för det, det tror jag, det tror jag dom tar alla beslut på ekonomisk bevekelse grunder,

Gunilla: OK

Friskvårdsaktör: Det är väl humanistiskt också då i och för sig jag vet inte det var ju kanske det vet jag inte om jag skall vara ärlig, (friskvårdsaktör, 2004)

Oklarheten förtydligas vid en intervju med personalchefen:

Gunilla: friskvårdssatsningen som ni har på företaget, vad är av sikten?

Personalchef: som jag ser det, är det vårt varumärke. Att vi ska vara en attraktiv arbetsgivare även för de som är anställda idag, och även för de vi vill rekrytera framöver. Det är en av de primära anledningarna, att folk inte ska bli sjuka, och drabbas av ohälsa, utan leva sunt, uppmuntras till att leva sunt..

ää sen är det också, klart, det är en pengafråga, vi tjänar pengar på det. om vi gör det på rätt sätt, då måste det göras på den plats där folk är å jobbar (personalchef 2006).

Vid en tidigare intervju med den förre personalchefen beskrevs företagets friskvårdspolicy och personalpolitik så här:

Personalchef: och om du frågar mig så där men gör inte det för jag tror inte att vi har nån friskvårdspolicy, i alla fall så blir jag osäker på det nu i vart fall så så så tycker jag att vad vi håller på med nu det är på någonting då som vittnat om att vi förstår att om vi hjälper våra medarbetare att ta ett bättre helhetsgrepp på sin hälsa så kommer de att fungera bättre inte bara på jobbet, utan i hela livet eller i hela livssituationen eller så att eh det är väl en insikt hos företaget, branschen har tryckt på eller vi vi vi har förstått att det är viktigt vi har förstått att det kan vara också

kan vara en fördel för företaget som attraktiv arbetsgivare om du så vill att profilera oss inom det här området om du så vill, vilket vi ju ändå försöker göra gradvis som vi bygger upp funktionen och sättet att jobba och aktiviteterna så måste vi också se till att vi får ut lite, bra positivt vad skall vi säga mediebevakning av det och så hoppas vi att vi på det viset skall skapa den här goda spiralen eller uppåtgående spiralen,,, det var ett långt svar på en din fråga (personalchef, 2004).

Friskvårdsaktörer med ansvar för friskvårdens verksamhet har skilda synpunkter på friskvårdens policy och avsikter. En aspekt de lyfte fram var marknadsföring, att bli omtalat som ett företag med en hälsofrämjande personalpolitik avsett att leda till friskare personal. En oklarhet råder om policyns existens. Beslutet kan inte betraktas som allmänt känt bland friskvårdens aktörer centralt.

Friskvårdspolicyns uppföljning

Beslutet om friskvårdspolicy var inte allmänt känt på huvudkontorets personalavdelning. Vid intervjuer ställdes frågan om uppföljning och det visade sig att det inte gjordes någon uppföljning av friskvårdens aktiviteter. Förutom denna studie där avrapportering gjordes dels till referensgruppen dels till företaget. De första två åren, två ggr per år till referensgruppen sedan en gång per år. Avrapportering gjordes till företagets personalavdelning vid regelbundna möten och löpande till Frisk & Risk. Delstudier har presenterats på möten med inspiratörer och skyddsombud, vid inspiratörs kurser och möten. Presentationerna har redogjort för delresultaten vartefter de framkommit, diskuterats och kritiserats. Presentationerna avsåg att löpande lyfta fram analysen och prova trovärdighet samtidigt som presentationerna mot slutfasen av studien har gett möjlighet till utveckling av verksamheten. Denna text är underlag för slutrapport av uppföljningen av morgonuppvärmningen. Slutrapport innehållande slutsatts och rekommendationer, kommer om SBUF anser rapporten tillräckligt intressant för branschen att formuleras på cirka 20 sidor och distribueras till samtliga byggproduktionsplatser i Sverige. Avrapporteringen, genom SBUF, till byggbranschen avser att bidra till ökad kunskap och utveckling av byggbranschen.

Vanligen visste friskvårdsaktören hur många som beställt morgonuppvärmningsmaterial, eller gått en specifik kurs men man följde inte upp om det infördes morgonuppvärmning av de som deltagit på kursen. Deltagandet i andra

friskvårdsaktiviteter var lågt, det talades om att ca 10 % - 20 % tog ut träningsbidraget, och ett mindre antal deltog i aktiviteter på fritiden. Det gjordes inga redovisningar vid personalchefsmöten där antal deltagare redovisades, frågan togs inte upp.

Direkt styrning av friskvårdspolicyn

Det förekom ingen direkt styrning av friskvårdens verksamhet. Friskvården förhandlade om sin existens centralt, regionalt och lokalt. Verksamheten kunde mätas i antalet utövare på företaget, något som inte gjordes. Verksamheten motiveras centralt av att det säger sig självt att det var bra. Att det säger sig själv var något personalen på Frisk & Risk talade om på ett möte där fältanteckningarna återger ett samtal:

De talar om att de inte får direktiv men också att de inte motarbetas och den friheten de har att utveckla verksamheten var positiv, men ibland upplevs den som oklar. De har inte vetskap om vad som egentligen förväntas, vare sig uppifrån eller nerifrån. Det är en relativt ny avdelning så traditionsbaserad erfarenhet av verksamheten kan de inte luta sig mot och bygga vidare på. Friskvården bygger vidare på det de själva har initierat och tror sig vara på rätt väg när de, *får finnas kvar*,. (fågelholmarna, 2005)

Vid en intervju drygt ett och ett halvt år innan beskrevs premisserna i liknande termer av en av personalen på avdelningen Frisk & Risk:

för mig är viktig just för att jag får ofta frågan om det här är förankrat i ledningen och för mig är det viktigt att det är förankrat och då har vi policyn där det är under skrivet att det är VD som är med på det här.,, Nej jag kan nog allvarligt se att våra riktlinjer är väldigt lösa från ledningen i princip så kan vi på Frisk & Risk jobba nästan hur vi vill bara vi gillar det här syftet att få medarbetarna att må bättre med färre sjukskrivna och så vidare så att jag kan tycka att våra ramar är väldig väldig lösa uppifrån och att vi själva har en otrolig påverkan hur vi vill lägga upp det, sen förankrar vi det. Vi tar fram idéer sen förankrar vi det i personal, hos personalcheferna och skall man säga att det finns någon styrning nånstans så är det ju att vi måste få med dom på spåret

för att har vi inte med oss personalcheferna så kan vi inte genomföra sakerna. För det är ju sen dom som skall sälja in det i sin region, så det gör ju att vi måste ju ha bra underlag för att kunna sälja det vidare men det eh ingen styrning så att man känner att någon annan ovanför oss styr arbetet för oss., utan där tycker jag att vi har väldigt stor frihet, (Stockholm, 2004).

Utgångspunkten för friskvårdens införande var att minska sjukfrånvarokostnaderna något som kom i fokus först efter några år genom att friskvårdsstrategen även fick på sin lott att minska sjukfrånvaron från år 2006. Inga mätbara kopplingar gjordes mellan sjukfrånvarominskning och deltagande i morgonuppvärmningen. Det gjordes ingen presentation över antalet deltagare i friskvårdens aktiviteter. På företaget fanns siffror på hur många som utnyttjade friskvårdsbidraget regionalt och antalet deltagare i de enskilda aktiviteterna. De siffror man skulle kunnat ta fram redovisades dock inte vid personalchefsmöten. Friskvårdsavdelningen, samordnare eller inspiratörer vet inte hur många som deltagit eller deltar i morgonuppvärmningen. Denna studie ger heller inget svar på hur många deltagare morgonuppvärmningen hade.

Avsikten

Anledningen till att en friskvårdspolicy togs och att beslut togs om morgonuppvärmning omtalas som sjukfrånvaro minskande. En lönsam förändring genom att personalen borde bli friskare då förslitningsskador och belastningssjukdomar genom friskvårdsverksamheten skulle minska. Avsikten omtalas i skilda ordalag men lönsamheten, för både individ och företag framträder:

det skall finnas en strategi och att syfte bakom men jag tycker att de här ganska enkelt va att har du medarbetare som mår bra då är det ganska enkelt att räkna ut behöver man inte vara professor för att räkna ut att en sån medarbetare presterar bättre både för sig själv och inte minst för företaget (aktör, Stockholm, 2005).

Avsikten med friskvård såsom den uppfattas av friskvårdens aktörer på huvudkontoret var, friskare personal, massmedial uppmärksamhet, minskad sjukfrånvaro, bättre och lättare rekrytering av nyanställda samt ökad lönsamhet. Delta-gande i morgonuppvärmning var ett erbjudande, information hade gått ut om att all personal erbjöds att delta i friskvårdsaktiviteter såsom morgonuppvärmning. Avsikten med morgonuppvärmning kan tolkas som att alla som ville kunde införa morgonuppvärmning.

Sammanfattande diskussion utifrån Friskvårdsaktörsperspektiv

Diskussionen utgår från de tidigare frågorna kan, vill och förstår.

Kan friskvårdens aktörer införa morgonuppvärmning?

Genom projektet Aktiv Byggare initieras morgonuppvärmningen och informationsmaterial utvecklas. Ett flertal företag anslutna till Sveriges byggindustrier ges möjlighet att ta del av materialet. Det studerade företags personalchef är positivt inställd till friskvård. Företaget beslutar sig för att införa en avdelning, Frisk & Risk efter att arbetsmiljöingenjören påvisat att förslitningsskador var orsaken till en stor del av sjukfrånvaron. Frisk & Risk består som mest av 5 heltidstjänster som minst av 3 heltidstjänster. Friskvård var när beslutet togs en allt vanligare verksamhet i näringslivet. Hälsan omtalades i en ökande grad. Ett flertal aktörer påpekade betydelsen av förebyggande verksamhet, företagets ökade kostnader för sjukfrånvaro bidrog till att friskvård låg i linje med vad många företag strävade efter att införa eller redan hade infört. Beslutet tas under en period när (o)hälsan alltmer hamnat i fokus. Policybeslut om friskvård togs 2003, policybeslutet visade sig vara reellt okänt. Rimligen kan antas att policyn inte var högprioriterad och diskuterades av personal på personalavdelningen. Morgonuppvärmningen beslutas om och införs 2004 en möjlighet för i första hand yrkesarbetare. Beslutet om morgonuppvärmning var känt, morgonuppvärmning diskuterades. Frisk & Risk utvecklade verksamheten under stor frihet, något de själva uttrycker och betraktar som ett förtroende. Frisk & Risk kunde agera för införandet av morgonuppvärmning, eftersom de fått med sig företagsledningen och personalcheferna. Budget fanns väl tilltagen, kunskap om friskvård fanns hos friskvårdens aktörer. Tid, genomförande och prioriteringar var faktorer friskvårdens aktörer kunde påverka.

Informationsspridning av erbjudandet Morgonuppvärmning

Information om erbjudandet att införa morgonuppvärmning på byggarbetsplatser gavs via personaltidningen, och friskvårdsbladet utdelat av platscheferna och inspiratörer till yrkesarbetarnas bord i boden. Friskvårdsinformation var enligt redaktören för personaltidningen lågprioriterad. Personaltidningen var riktad till personalen ute i produktionen, inte gjord av personalen. Information gavs även av friskvårdsinspiratörer vilka knutits till friskvårdsverksamheten. Inspiratörer var frivilliga personer med intresse för friskvård. Under studien fanns initialt 80 och slutligen 160 inspiratörer, på ett företag med mellan 2-3000 arbetsplatser. Rimligen kan inte knappt 200 personer införa en verksamhet på 3000 arbetsplatser genom att de själva startar verksamheten, det avsattes inte resurser till det, vare sig pengar eller tid.

Det kan diskuteras huruvida informationen om morgonuppvärmningen ges på ett sådant vis att den når ut. Att information på intranätet inte når ut till yrkesarbetare var känt, målgruppen för morgonuppvärmningen informerades vanligen via någons personliga engagemang, antingen platschef eller friskvårdsaktör, eller genom mindre notiser i personaltidningen.

Gympa blev uppvärmning med hänsyn till målgruppen

Morgongympa fanns på slutet av 80-talet, början av 90-talet i byggbranschen, verksamheten genomförs genom att en ledare visar rörelserna, de andra står framför den som leder verksamheten och utför rörelser till musik av popkaraktär. Ett namnbyte görs från gympa till uppvärmning för att tilltala målgruppen och associera till idrottens uppvärmning. Gympa antas inte vara tillräckligt tilltalande för män i byggbranschen. Friskvårdens aktörer har kunskap och erfarenhet från idrott, behovet av uppvärmning inför en fysisk aktivitet betraktas som självklar.

Män gympar inte, Män värmer upp - Genusdiskussion

Friskvården utvecklas i huvudsak av kvinnor. Hälften av friskvårdens aktörer är kvinnor, samtidigt som målgruppen för morgonuppvärmning till 98 % är män. Namnbytet från gympa till uppvärmning görs av hänsyn till att det är män som är huvudsaklig målgrupp. Gympa betraktas som en mer kvinlig verksamhet och uppvärmning som något mer manlig, uppvärmning är en verksamhet förknippad med idrott, en hälsosam och rolig verksamhet (Riksidrottsförbundet, 2009; Korpen, 2010).

Manlig respektive kvinnlig kropp

Kroppen är objekt för friskvårdens aktörer, den kan påverkas genom olika handlingar, på så vis att kroppen blir starkare och hålls frisk långt upp i åren. Friskvårdens aktörer har erfarenhet och intresse av gruppträning, en del är privat motionsledare. Kroppen för friskvårdens aktörer framträder som ett objekt det går att påverka, samtidigt som påverkan upplevs som inte enbart hälsofrämjande utan främst rolig. Friskvård som roligt är vedertaget inom de deklarerationer som skrivits utifrån hälsofrämjande på arbetsplatserna, i Sverige från Folkhälsoinstitutet men även internationellt utifrån WHO (Ottawa Carter, 1987). En könsuppdelning i synen på kroppen finns (Featherstone, 2005).

Diskussion om viljan

Idrott är roligt och hälsofrämjande, anser aktiva inom friskvårdens verksamheter i form av inspiratörer, samordnare eller personalen på Frisk & Risk på huvudkontoret. Friskvård anses vara en självklar del av livet, livsstilen antas påverka hälsan och något personalen kan påverka. Hälsan anses vara något som alla kan och vill eller åtminstone bör påverka i positiv riktning genom en fysisk aktivitet. Friskvårdens aktörer är fysiskt aktiva på fritiden, de är motionsledare, tävlar, tränar fysiskt flera gånger i veckan och de anser att det är roligt.

Frisk & Risks personal visar viljan dagligen i sina yrkesroller de vill verka inom friskvården, och behålla arbetet med friskvård. Protektionismen för yrkesrollen bevakas vid omorganisationen. Friskvårdsstrategen, som praktiskt arbetat med utvecklingen av morgonuppvärmning får behålla arbetet, till skillnad från chefen och rehab- ansvarig. Vid omorganisationen uttrycks av aktörer på Frisk & Risk att företaget avsåg att ha kvar verksamheten med friskvård och morgonuppvärmning annars hade alla fått sluta. Talesättet ”högt till tak och nära till dörren” betecknar personalens frihet under ansvar och visar på hur företagets värderingar upplevs av personal på Frisk & Risk. Viljan till att lyckas införa friskvård i relation till viljan till att behålla arbetet kan diskuteras. Förutsättningen för att friskvårdens aktörer ska lyckas införa morgonuppvärmning är att friskvårdens aktörer behåller arbetet.

Friskvård och hälsa var en alltmer omtalad verksamhet i näringslivet och i samhället i allmänhet, media publicerade alltmer hälsofrämjande råd. Viljan att ha

kvar friskvården kan diskuteras, det hade definitivt inte varit i linje med övriga näringslivet att avveckla friskvården helt år 2005, i synnerhet eftersom andra byggföretag fortsatte med morgonuppvärmning för personalen. Och friskvård omtalas som PR inte enbart hälsofrämjande utan även bra att locka med vid rekryteringar. Friskvård var en ökande verksamhet näringslivet hade att ta ställning till i förhållande till personalvården. Även fackförbunden har kommit att ställa sig mer positiv till verksamheten, och erbjöd Frisk & Risk att informera på kurser för skyddsombud från och med år 2005. Viljan till friskvård är inte helt frivillig det låg i tiden och i samhällsdebatten att värna personalens hälsa genom friskvård. Friskvård, en ökande näringsverksamhet. Det fanns en antagande att företag bör ha friskvård.

Värderingar

Hälsan och kroppen ges ett stort värde. Trots att arbetet inte är fysiskt på huvudkontoret betraktas kroppen vara viktig. Kroppen var redskap och mål för fysisk träning för friskvårdens aktörer. Friskvård var roligt och betraktas som en självklar del av livet, något var och en ska göra för att sköta sin hälsa. Frivillighet anses vara självklart, annars var det inte friskvård enligt friskvårdsaktörerna. Det kan tyckas självklart att det vi anser roligt gör vi gärna, det framkommer inte i något sammanhang att det skulle kunna vara tänkbart att hälsofrämjande verksamhet upplevs tråkigt. Värderingen att de som inte sköter sin hälsa med friskvårdsaktiviteter troligen inte har kunskap om hur bra och roligt det är förekommer. Kunskap värderas såsom en väg till handling. Information värderas såsom en väg till förändring. Trots att kunskap finns om att informationen inte når ut till alla används information som en nyckel till framgång för friskvårdens genomförande. Information värderas positivt, en metod för att sprida friskvårdsverksamheten.

Normer, förutsättningar, möjligheter

Morgonuppvärmning utvecklades i en miljö där arbetstid var moralisk, det fanns möjlighet till, och var brukligt, att personal tränade på arbetstid, eller arbetade hemifrån när så behövdes. Huvudkontoret var en strikt miljö med goda faciliteter, såsom personalmatsal, naprapat, solarium, goda kontorsmöjligheter. Det betraktades som normalt och sunt att träna på dagtid i någon av träningslokalerna i huset. Det var vanligt att de samtalade om träningspass eller andra fysiska aktiviteter på luncherna, ingen framhöll att de aldrig tränade. En god kost kunde alla ha genom tillgången till lunchmatsalen, där vällagad lunch med stort grönsaksbord och ett flertal rätter att välja på serverades dagligen. Förebyggande hälso-

främjande fanns i huset, naprapat erbjöd behandlingar alla hade möjlighet att utnyttja förebyggande eller rehabiliterande naprapati på arbetstid i huset. Det var enkelt att hålla sig frisk. Kanhända kan det självklara med att disponera sin arbetstid och träna påverka hur friskvårdens aktörer väljer att agera vid införandet av morgonuppvärmning. Friskvårdens aktörer anser att det är självklart att sköta sin hälsa, att vara fysiskt aktiv ur ett hälsofrämjande perspektiv. Och de har det väl förspänt, då arbetsplatsens faciliteter underlättar hälsofrämjande agerande hos personalen, det är lätt att träna när det finns mycket att välja på i huset de arbetar.

Normen det personliga ansvaret för arbetet var självklart, var och en hade ett definierat område de ansvarade för. Personalen på Frisk & Risk befann sig på arbetet utifrån sin kompetens, utbildning och erfarenhet. Arbetstid var den tid det tog att uppfylla kraven på tjänsten. Individerna hade personligt ansvar, samarbete förekom inom avdelningarna men i första hand hade var och en ett väldefinierat ansvar. Klädseln skulle kunna beteckna individualism, var och en valde själv sina kläder, man kunde gå i shorts till arbetet, kjol, jeans, dräkt eller kostym. På personalmötet hade alla kavaj eller motsvarande, det fanns outtalade normer om lämpliga kläder. Yrkeskläder förekom inte, normen var att individens personlighet tilläts synas i klädseln, utan att gå till ytterlighet. Det förväntades att personalen kände till klädkoden. De kände även till klädkoder vid olika former av träningsevenemang, vid drak-båtspaddling hade alla lämpliga kläder, liksom vid vatten gymna, box-ercise eller spinning.

Traditioner för verksamheten inom Frisk & Risk fanns inte, tidigare morgon gymna hade inte skapat någon tradition av friskvård utan avvecklats under 90-talets byggkris. Huvudkontoret hade de senaste årtiondena genomgått ett flertal organisationsförändringar i samband med företagsuppköp och sammanslagningar, även om företaget under studien varit stabilt i flera år.

Ekonomiska begränsningar upplevdes inte finnas, de hade en god ekonomi. Kreativiteten i friskvårdsverksamheten ligger i linje med vad som var brukligt i huvudsak fysisk aktivitet och prova på aktiviteter, men även information och föreläsningar. Studien fokuserar på morgonuppvärmning, det förmodat största friskvårdserbudandet på företaget även kostnadsmissigt.

Och begränsningar för utvecklingen av friskvården

Utifrån det sammanhang verksamheten utvecklades från, det vill säga huvudkontoret, ett koncernkontor, kan bristen på erfarenhet från företagens kärnverksamhet, byggproduktionen, påverka förståelsen för det sammanhang där

morgonuppvärmning ska införas. Organisatorisk instabilitet, med hot om uppsägning. Protektionism om tjänsterna påverkar friskvårdens utveckling, osäkerheten om framtiden kan antas påverka viljan att agera på ett sådant vis att det kan dra till sig negativt uppmärksamhet. Det kan påverka viljan till nytänkande, och mer genomgripande verksamheter kanske hade genomförts i ett stabilt organisatoriskt klimat.

Eldsjälen omtalas vara den viktigaste aktören vid införandet av morgonuppvärmning. Morgonuppvärmning förutsatte en ledare. Ledaren omtalas av personalchefer och personal på avdelningen Frisk & Risk som eldsjälar, de var en bristvara. Kunskap saknas om hur man får fler eldsjälar eller gör någon till en eldsjäl. Eldsjälen ute på arbetsplatserna förväntades motivera sina arbetskamrater och platschefen till morgonuppvärmning under de första 10 minuterna på arbetsdagen. Då studien pågick under flera år kan det tyckas förvånande att kunskap om eldsjälen inte eftersöktes aktivt under den tiden, samtidigt ökade antalet inspiratörer. Antalet eldsjälar ökade på tre år till det dubbla.

Diskussion utifrån hur beslutet förstås

Beslutet förstås såsom ett erbjudande till personalen i byggproduktionen att på arbetstid göra en aktivitet som förbättrar eller bibehåller personalens hälsa samtidigt som företaget kan få en ökad produktion, PR, ”godwill” vid rekrytering, och minskad sjukfrånvaro.

Man kan diskutera avsikten med beslutet om friskvård och morgonuppvärmning, är avsikten att personalen ska delta eller är avsikten att personalen ska medvetandegöras om hälsans betydelse för arbetet? Handlar friskvårdsarbetet om att påverka företagskulturen mot en kultur där individen genom egna handlingar på arbetstid eller utanför arbetstid ges ett ökat ansvar för sin hälsa? Genom avsaknaden av företagsinterna uppföljningar och utvärderingar av verksamheten kan det handla om att förändra ett sätt att tänka snarare än att införa morgonuppvärmning på alla arbetsplatser.

Kapitel 5 – Friskvård i Byggproduktionen

Resultatet av studien redogörs utifrån materialet insamlat i byggproduktionen där företagets kärnverksamhet bedrivs. Byggproduktionen är den sociala världen morgonuppvärmningen implementeras i.

Morgonuppvärmning på arbetsplatsen

Kapitlet utgår från teorins tre frågor kan, vill och förstår. Först redogörs faktorer av betydelse för att yrkesarbetarna skulle kunna genomföra beslutet, förutsättningarna för införandet av morgonuppvärmning, ansvar, resurser och förmågor tas upp. Därpå följer aktörernas vilja att genomföra beslutet, vilka värderingar och normer fanns, lokala förutsättningar och möjligheterna att införa verksamheten. Slutligen belyses hur aktörerna förstår beslutet och hur beslutet följs upp.

I och med att beslut tagits om morgonuppvärmning och information getts via personaltidningen och friskvårdsbladet kunde morgonuppvärmning införas på arbetsplatserna. När intervjuerna påbörjades hade morgonuppvärmning varit en möjlighet i drygt ett år.

Morgonuppvärmning kan införas

För att morgonuppvärmningen skulle införas förutsattes att någon personal på arbetsplatsen tar ansvar för införandet av morgonuppvärmning. Ansvar för att morgonuppvärmningen införas lades av Frisk & Risk på personal i byggproduktionen. Morgonuppvärmning var ett erbjudande till i första hand yrkesarbetare. Platscheferna hade en stor arbetsbörda och de hade inte ansvar för att verksamheten kom igång. Först visas hur platschefer resonerade om ansvaret, därpå följer morgonuppvärmningsledares och yrkesarbetares syn på ansvaret för införandet av morgonuppvärmning.

Platschefers betraktelser av ansvaret för morgonuppvärmning

Tjänstemän i byggproduktionen, arbetsledarna och platschefer, berättade att de hade andra arbetsuppgifter de prioriterade samtidigt som de inte visste hur de skulle få yrkesarbetarna att börja med morgonuppvärmning. Arbetsledare positiva till morgonuppvärmningen såg inte som sin uppgift att driva igenom morgonuppvärmningen. En platschef med över fyrtio år i branschen ansåg att det vore bra för yrkesarbetarna att ägna sig åt morgonuppvärmning. Platschefen såg dock en svårighet i att övertyga yrkesarbetarna om att de borde ägna sig åt denna aktivitet.

Gunilla: Vad tycker du om idén gällande morgonuppvärmning?

Platschef: Jo idén är bra, sedan är det konsten att få ett antal halvgamla yrkesarbetare till att köpa den för att de tycker att det är pinsamt... (tystnad) (Curt Inland, 2006)

De platschefer som ansåg att morgonuppvärmning var bra upplevde ändå att den var svår att införa. Tjänstemännen ansåg att det var något för yrkesarbetarna, att det inte var tjänstemännens uppgift att införa den, och om det vore deras uppgift så visste de ändå inte hur de skulle göra för att få yrkesarbetarna att anamma idén. Svårigheten såg tjänstemännen i att införa något nytt, speciellt då de hade uppfattningen att den berörda personalen såg morgonuppvärmningen som något pinsamt.

Tjänstemännen ansåg att morgonuppvärmning var något som berör yrkesarbetarna men inte arbetsledningen. Vid valet mellan att leda morgonuppvärmningen

eller att göra sitt vanliga arbete kan man se att tjänstemännen i de allra flesta fall väljer det sistnämnda. Platschefen kunde uppleva att morgonuppvärmningen enbart skulle bli ytterligare en arbetsbelastning. En platschef på en större arbetsplats där morgonuppvärmningen utövas visar hur han har valt att inleda arbetsdagen.

Gunilla: Hur ser du på platschefens roll i förhållande till morgonuppvärmningen. Jag har hört kommentarer som ”det borde platschefen hålla i”. Vad tycker du?

Platschef: Nja, nej det tycker inte jag. Han ska se till att det ska anordnas, men en platschef har inte möjlighet att gå på bygget varje morgon, utan han måste vara väldigt flexibel för möten och uppgifter på andra ställen (Norrlund, 2005).

För den platschef som var positiv till att yrkesarbetarna värmdes upp var det inte givet att han själv skulle delta. Platschefen såg det som sin uppgift att se till att det gavs möjlighet till uppvärmning, men han menade att det inte var hans uppgift att införa den eller agera för att morgonuppvärmning blev av.

Det förekom en inställning hos byggarbetsplatsens tjänstemän att morgonuppvärmningen bara var till för vissa yrkesarbetare. En platschef på ett projekt i mellansverige utan morgonuppvärmning, med cirka tio yrkesarbetare, uttrycker sin inställning till morgonuppvärmningen:

Gunilla: Det finns ett förslag från friskvården kallat morgonuppvärmning. Har du hört talas om det?

Platschef: Jodå, det har jag.

Gunilla: Du ser glad ut...

Platschef: Men vi har inte prövat det. Jag tror att det passar mer för husbyggare alltså, eller är mer befogat för dem. De har ju ofta sådana där monotona jobb, de har ju inte jobbrotation genom ackord mm. De som är bra på en viss sak ska ju bara hålla på med en sak för att de ska hinna göra så mycket som möjligt. Våra jobb, killar, det kunde ju vara befogat med lite uppvärmning men är det på en sådan arbetsplats dom går lite får komma några stycken och gå på morgonen, annars om de får gå och skyffla osv och inte är uppvärmda, det frestar ju kroppen lite. Ja jag tror inte det är fel men... (platschef, mellansverige, 2005)

Platschefen betraktade morgonuppvärmningen som en angelägenhet för vissa gubbar, något som han uttryckte med ett leende. Han ansåg att det var ett fåtal som verkliga behövde den. De som ändå rör sig varierat i jobbet, och går lite på morgonen, de klarar sig ändå. Han visar i sitt uttalande ovan att han har en både road och resignerad syn på morgonuppvärmningen. Han resonerar sig till att det kanske inte är fel men... meningen avslutas inte, och han rycker lätt på axlarna och avfärdar det hela. Resonemanget uttrycker ett resignerande inför uppgiften, en uppgift som dessutom är frivillig. Konsekvensen var att det inte blev någon morgonuppvärmning, i alla fall inte i hans regi, med inställningen att hans yrkesarbetare nog klarar sig ändå.

Ansvar ligger inte hos arbetsledningen, varken enligt arbetsledning eller enligt erbjudandet om morgonuppvärmning. Morgonuppvärmning var ett erbjudande från Frisk & Risk centralt riktat i första hand till yrkesarbetare.

Morgonuppvärmning mitt ansvar

Byggnadsarbetarna som hade morgonuppvärmning talade om att det började genom att någon agerade och nu finns det bara. Morgonuppvärmningen genomfördes vanligen på initiativ från en arbetsledare eller en yrkesarbetare. Förhandling har då skett med dels arbetsledning om avsättande av tid och pengar, dels med yrkesarbetarna om deltagande i morgonuppvärmningen. Förhandlingen gjordes innan morgonuppvärmningen började och var en pågående verksamhet. Det fanns vanligen en eller ett par personer som var ytterst ansvariga för morgonuppvärmningen vid införandet, de gjorde så att verksamheten kom igång.

En mer detaljerad bild av hur morgonuppvärmningen infördes på en arbetsplats återges av en kvinnlig arbetsledare i medelåldern som ledde morgonuppvärmningen på sin arbetsplats. De stod ute oavsett väder, på en någorlunda plan markyta där alla fick plats. Hon hade med sig cd-spelaren, stod framför yrkesarbetarna och ledde uppvärmningen alla dagar hon var där. Morgonuppvärmning var populär såtillvida att hela personalstyrkan, 20 personer, deltog utom underentreprenörer. Underentreprenörerna började arbeta 15 minuter senare och då var morgonuppvärmningen avslutad. Arbetsplatsen var ett husbygge i Mellansverige, hon ger oss sin beskrivning av hur det gick till när morgonuppvärmningen startade, och hur hon såg på att hon blev morgonuppvärmnings ledare.

Gunilla: Har du lust att berätta hur det kommer sig att ni har morgonuppvärmning här?

Arbetsledaren: jaa hur började det.. äm när jag började fick jag höra att det fanns morgongympa och då var det någon som tyckte att det kan ju du ta tag i, du var ju ändå en sån där instruktör på kvällar. Motionsgympa, så jag hörde lite med dem här nere (yrkesarbetarna) o, ja visst, o sen var det någon som hade varit på utbildning, någon som haft det, och då undrade de varför vi inte kunde ha det här, och då tänkte jag att, då kör vi då. Så fick jag gå en kurs i Stockholm på en dag i just det här, sen körde jag igång i februari, sen har vi kört varje dag, i alla fall när jag är här kör vi varje dag.

Gunilla: Så det är du som driver?

Arbetsledaren: Jaa

Gunilla: Om du inte är här, vad händer då?

Arbetsledaren: Då blir det inget (skratt), det är ingen som vågar ställa sig där framme. (Jönköping hus, 2005)

Personal som varit med om att morgonuppvärmningen införts kan berätta om att en eller flera personer på arbetsplatsen tyckte att det vore bra om det infördes. De som stödjer morgonuppvärmningen tar ibland på sig uppgiften att få igång verksamheten. Morgonuppvärmningen kunde även startas av någon som blivit tillfrågad, arbetsledaren som återges ovan startade upp verksamheten av den anledningen. Hon förberedde sig genom att gå morgonuppvärmningskursen. Hon hade erfarenhet av att vara ledare av motionsgympa och har ett stort intresse för den typen av verksamhet, något som hennes arbetskamrater kände till när de frågade om hon kunde ta på sig rollen som ledare. Hon berättade att eftersom hon leder morgonuppvärmningen har hon som person blivit starkt förknippad med den. När hon inte var på arbetsplatsen så avstod de som brukade vara med på morgonuppvärmningen från att värma upp, trots att de allra flesta varit med på morgonuppvärmningen i flera månader, saknade de mod eller vilja att leda den. Deltagarna vågade inte stå framför sina arbetskamrater, något som ledaren säger med ett skratt, de saknar helt enkelt modet stå och göra rörelserna inför de andra. Men hon menar inte att det skulle vara omöjligt att genomföra uppvärmningen utan ledare.

Ansvaret låg hos någon nu glömd

När byggnadsarbetare förklarade varför morgonuppvärmning fanns på ett bygge kopplades vanligen förklaringarna till en person, de menade att någon hade engagerat sig och tagit ansvar för ett införande. De som hade morgonuppvärmning på sin arbetsplats lade inte så stor vikt vid hur det egentligen började, det berättas om att någon annan gjorde så att det började och nu finns morgonuppvärmningen. Det kan tolkas som att det var av mindre betydelse vem som var ansvarig för att morgonuppvärmningen kom igång när det väl var infört.

På ett husbygge i Norra Sverige hade de haft morgonuppvärmning i snart ett år. De som arbetade där hade arbetat ihop tidigare och haft morgonuppvärmning på andra arbetsplatser. Vid frågan huruvida de praktiserar morgonuppvärmning eller inte ges ett "Joao" till svar, och följdfrågan lyder: Hur kommer det sig? Yrkesarbetarna samtalar om hur det kom sig att de har morgonuppvärmning på just denna arbetsplats:

Yrkesarbetare 4: men det var väl mycket pga. Nicklas att det blev så.

Yrkesarbetare 3: jo visst var det så. Men man kollade hur intresset var, å hur det skulle lösas. Det var väl Sverker som har tatt kontakten,

Yrkesarbetare 1: Det var väl idrottsgruppen,

Yrkesarbetare 2: det var väl från sthlm

Yrkesarbetare 1: det var några skidåkare här i alla fall

Yrkesarbetare 3: det gick väl genom korpen eller nåt, jag vet inte vad. (Hus, Norrland, 2005)

Yrkesarbetares samtal visar på att de vill hitta en person eller organisation som förklaring till att morgonuppvärmningen etablerats. De talar om att det var någon annan, någon utanför dem själva låg bakom införandet. De nämner liksom i förbigående att det förankrades hos personalen. Yrkesarbetarna talar om och lägger tonvikten i samtalet på en person som förklaring till att morgonuppvärmningen infördes. På arbetsplatser där morgonuppvärmning påbörjats och pågått en längre tid ges en oklar bild av vad som egentligen gjorde att det kom igång. När morgonuppvärmning förekom och funnits en tid på arbetsplatsen föreföll det inte bli så betydelsefullt hur det egentligen kom igång. När morgonuppvärmning väl införts blev den en del av verksamheten. Alla eller en del av per-

sonalen deltog utan att man lade vikt vid hur det började eller vem det var som var ansvarig för verksamheten, ansvaret blev kollektivt socialt något naturligt man gjorde i början på arbetsdagen.

Socialt bindande ansvar "Nu bestämmer vi att vi gör så"

En byggnadsarbetare i norra Sverige beskrev hur det kom sig att morgonuppvärmningen kom igång och hade funnits en längre tid. Han berättade att han ansåg att alla skulle vara med initialt. Skulle man införa morgonuppvärmning som "prova - på" så ska alla prova och det skulle ske under en längre tid.

Yrkesarbetare:,,Alla som ville skulle få vara med o prova. Och se hur det fungerade, men jag sa att det inte ska vara något sånt. Bestämmer vi att vi ska köra något sånt, då ska alla köra, så får man göra någon utvärdering sen då. Om man tycker att det var bra eller dåligt. Men det ska inte vara lösa boliner i starten. Alla ska köra punkt slut. (Norrlund, 2005)

Yrkesarbetaren talade om att arbetsplatser som ger morgonuppvärmningen en chans genom en - prova på verksamhet med tydlig frivillighet - ger signaler om att verksamheten sker utan någon som helst kontroll, lösa boliner vilket inte upplevdes som en bra metod. På ovanstående arbetsplats har morgonuppvärmning nu förekommit i närmare ett par år. I detta fall ledde prova på till en rutin. När förhandling kom till stånd och det fanns tillräckligt starka krafter för ett genomförande av morgonuppvärmningen, kan ett införande bli socialt beordrat, en längre "prova - på" period där deltagande blivit socialt bindande.

Andra yrkesarbetare anser att det behövs tydligare ansvarsfördelning. Arbetsplatsledningens agerande ges betydelse. Ledningen kunde genom sitt handlande och genom att ge ett uttryckt stöd för verksamheten påverka morgonuppvärmningens förekomst. Ett centralt stöd från företagsledningen, med en tydlig vision om morgonuppvärmningens självklara plats under arbetsdagen, ansågs stärka chefen och göra det lättare för honom att införa och planera morgonuppvärmningen. Eller som en yrkesarbetare sa:

Yrkesarbetare: jag tror det måste komma från företagsledningen, att nu är det såhär, och att det finns program. Så får de utbilda folk som gör det. (hus, Göteborg, 2005)

Det visas på i ovanstående berättelser om hur morgonuppvärmningen införts att ansvaret anses i huvudsak ligga hos personalen där någon måste bestämma att nu ska morgonuppvärmning bli av. Ansvaret för att anamma möjligheten och införa morgonuppvärmning framträder som personalens eget. För att morgonuppvärmning ska bli införts förutsätts även vissa resurser, kunskap tas upp först därpå tid och plats.

Kunskap en resurs för friskvård i byggproduktionen

Morgonuppvärmning var en friskvårdsaktivitet. Kunskap om friskvård, om vad friskvård är och vad friskvård syftar till för personal i byggbranschen kan antas ha betydelse för hur yrkesarbetare betraktar morgonuppvärmning. Vid intervjuerna visade det sig att friskvård ville yrkesarbetare inte prata om, det hände ofta, främst i början av studien, att de ryckte på axlarna.

Det påpekades att friskvård var något obetydligt för den friske. Vid intervjuerna kunde det låta som nedan när intervjutemat friskvård introducerades och möttes av en axelryckning. Utsnittet är från en arbetsplats i Mellansverige där det byggdes hyreshus.

Gunilla: Det här med friskvård, är det någonting som ni egentligen bryr er om?

Yrkesarbetare 1: Egentligen inte.

Yrkesarbetare 2: Inte mycket.

Yrkesarbetare 3: Nja, känner man att man börjar må dåligt så måste man ju börja tänka om. Det är ju först då man får pröva.

Yrkesarbetare 4: Men inte förebyggande, det har man ju inte en tanke på.

Yrkesarbetare 3: Än så länge!

(Jönköping, 2005)

Friskvård ovan betraktas snarlikt rehabilitering, en verksamhet för den som mår dåligt. Även om friskvård inte var ett vanligt förekommande samtalsämne för yrkesarbetare, framkommer det vid intervjuerna att friskvård handlar om att må bättre eller att alla skall kunna må bra. Omfånget på "må bra" ges vid en intervju med en yrkesarbetare på ett husbygge i södra Sverige:

Gunilla: Har du några förslag? vad är friskvård för dig?

Yrkesarbetare: Ja, det är ju dels träningen och sen att man ska jobba för att alla ska må bra. Det kan man ju göra på många olika sätt, det är ju inte bara rent fysiskt det kan ju även vara psykiskt också. (Malmö, 2005)

Yrkesarbetarna talade om friskvård som att: det handlar väl om att må bra. Ett flertal faktorer troddes främja att yrkesarbetarna mätte bra på jobbet, det mest övergripande var arbetsmiljön.

Arbetsmiljö kan vara friskvård

Arbetsmiljön kontrollerades av ett skyddsombud. Skyddsronnd genomfördes varje vecka, på stora byggprojekt kunde skyddsombudet ha en heltidstjänst, för att kontinuerligt kontrollera och åtgärda säkerheten. När yrkesarbetare talade om arbetsmiljön, var det utifrån ett bredare perspektiv än säkerheten. Arbetsmiljön ansågs kunna vara friskvårdande och leda till att personalen mår bra utifrån ett flertal perspektiv. Inledningsvis belyses den övergripande projektplaneringen. Friskvård kunde innebära att arbetsplatsen var välplanerad.

Yrkesarbetare: Nää! här planeras det ordentligt. Så är det ju om man säger så. Varje arbetsmoment går ju precis som det ska göra... friskvård är ju också att ha en bra planering. (Stockholm, 2005)

Friskvård innebar att slippa ha det smutsigt och att inte ha det stressigare än nödvändigt. När yrkesarbetarna talade om friskvård i form av planering, så la det ansvaret på verkarna, tjänstemännen i projektet och på byggarbetsplatsen som helhet.

När ett projekt hade en vettig tidsram och en tillräcklig budget, när det fanns tid att hålla någorlunda ordning, upplevdes det som friskvård tack vare högre välbe-

finnande. Ytterligare ett par yrkesarbetare på ett stort husbygge samtalande om hur det var när planeringen var bra och vilken betydelse det hade. De berättade även om ett dåligt bygge med dålig planering och allmän oreda:

Yrkesarbetare 1: Nja, många försökte ju komma därifrån. Men vi har haft några tuffa år i byggbranschen nu, har man varit med sen -92 och fyra fem år framåt. Då gick de här rotjobben igång då för att skapa jobb. Vad ska man göra då?

Yrkesarbetare 2: Ja precis då fick man ju åka dit och jobba. Å det är ju inte så hälsosamt, många trivs ju inte.

Gunilla: Nä det låter ju inte så roligt.

Yrkesarbetare 1: Nä det gör det inte. och det är som man säger, det är trångt inne i stan va? Med både material och sånt som ska dit va. Det blir lite drastiskt.

Yrkesarbetare 2: friskvård är ju också att ha en bra planering. En schysst chef.

Yrkesarbetare 1: Ja det är det

Yrkesarbetare2: Då ska ju framförallt gubbarna må bra, och de gör de ju om man har friskvård.. Att man trivs va.. (Stockholm, 2004)

Planering leder alltså till trivsel och ansågs hälsofrämjande. Planering gjorde så att personalen mådde bra. Vid ett samtal med en grupp yrkesarbetare i norrland sammanfattar intervjuaren de olika kommentarerna och söker bekräftelse om dennes tolkning var korrekt - att arbetsmiljön var viktigare än friskvårdens aktiviteter. Svaren ges av två yrkesarbetare:

Gunilla: så friskvård skulle, det viktigaste kanske inte är att man får ett träningskort, utan att man satsar mer på arbetsmiljön.

Yrkesarbetare 1: ja

Yrkesarbetare 2: ja jag tycker att arbetsmiljön borde vara det viktigaste (Mellansverige, 2005)

För att ha en god hälsa angavs att friskvård kunde vara viktigt men ändå underordnat övriga faktorer i arbetsmiljön. En god arbetsmiljö ansågs ha en friskvårdande effekt också utifrån möjligheten att använda arbetshjälpmiddel.

En välplanerad och organiserad arbetsmiljö med en bra chef som gjort en god fungerande planering betraktades friskvårdande även genom att det höjde trivseln. Trivsel på arbetsplatsen jämförs med friskvård. Det sociala samspelet omtalas som viktigt, att skoja och få uppmärksamhet anses göra att man trivs och mår bra.

Friskvård är humor, fikabröd och feedback

Yrkesarbetarna likställde ofta friskvård med trivsel. Trivseln var något de själva kände ansvar för genom exempelvis uttryck av humor, men även yttre faktorer som fikabröd och beröm hade stor inverkan på den upplevda trivseln.

Yrkesarbetaren skojar friskt

Yrkesarbetare skämtar och hade en rå men hjärtlig attityd (Applebum, 1981; Silvé, 2004), den råa och hjärtliga attityden var ett kommunikationsmönster. Yrkesarbetarna intervjuade vid denna studie bekräftade ovanstående. I ett samtal mellan yrkesarbetare på ett större husbygge om vad som var friskvård för dem, flyter samtalet fram mellan uppmärksamhet, respons och friskvård:

Yrkesarbetare 1: Uppmärksamhet liksom det är viktigt.

Yrkesarbetare 2: Ja så gubbarna får lite respons.

Yrkesarbetare 3: Det är väl också något slags friskvård.

Gunilla: Joo visst är det det.

Yrkesarbetare 3: Det är ju jätte viktigt

Yrkesarbetare 1: Psykisk friskvård. (Malmö, 2005)

Respons och uppmärksamhet betraktades som friskvård. En annan sorts friskvård var förmågan att skoja och genom skämt skapa en god stämning. Det ansågs också vara bra för hälsan berättade en yrkesarbetare på ett husbygge i en mellanstor stad.

Yrkesarbetare 1: ja oja det är ju man är ju ganska inkörd på varann så att det blir ju lite grann det där ge och ta mentaliteten att man skojar och

Gunilla: jag märkte det ni verkade ju skämtsamma, mycket humor 😊

Yrkesarbetare 2: ja jo men det är mycket det där som gör att man orkar med att jobba och man trivs med dem man jobbar tillsammans med

Yrkesarbetare 1: ja det kanske är det viktigaste för hälsan

Yrkesarbetare 2: ja en ganska viktig del i alla fall tycker jag,
(Örnsköldsvik, 2005)

Friskvård likställdes med att ha roligt och att det var något personalen själv kunde påverka. Att skoja och skämta och därmed ha roligt på jobbet. Personalen uttryckte till stor del att de själva var ansvariga för trivseln och hälsan på arbetsplatsen. Nedan följer en sammanfattande tanke uttalad av en yrkesarbetare vid en intervju i södra Sverige.

Yrkesarbetare: själva måendet på en arbetsplats den skapar man ju själva, det hjälps ju alla åt att skapa. Hela den bilden hur arbetsdan ska se ut. Men vad ska man säga.

Gunilla: det är det du tycker har störst betydelse? en bra laganda, kompisanda

Yrkesarbetare: nja.. om inte annat så är det väldigt viktigt. Det är lättare att stiga upp och gå till jobbet om man vet att man har bra arbetskamrater som stöttar en och hjälper en. Och såna saker. Den situationen är man ju med och skapar själv. För andra också då. det tror jag är viktigt (Skåne, 2005)

En god psykosocial arbetsmiljö ansågs ha en friskvårdande effekt, personalen mår bättre. Ett bra samarbete med stödjande arbetskamrater underlättade arbetet. Den sociala arbetsmiljön arbetskamrater emellan var något var och en upplevde att de hade ansvar för. En annan form av friskvård var arbetshjälpmiddel, de ansåg att de själva hade en del av ansvaret för de redskap de behövde.

Friskvård är hjälpmedel

Yrkesarbetarna definierade hjälpmedel som en form av friskvård, hjälpmedel skonar kroppen och gör jobbet mindre tungt. Hjälpmedel hade även effekten att de påverkade hastigheten på byggproduktionsplatsen. Hjälpmedel hyrs in till produktionsplatsen, liksom de flesta maskiner. Det är egentligen enbart mindre elektriska handverktyg som fortfarande ägs av företaget. Fast yrkesarbetarna har sina egna handverktyg av enklare slag som hammare, det har de alltid haft. En

egen uppsättning av handverktyg som behövdes var vanligt. Traditionellt har yrkesarbetarna alltid haft egna verktyg med sig och sliptid mellan olika arbeten, det vill säga tid avsedd att slipa handverktygen så att yrkesarbetaren kommer med nyslipade verktyg till nästa arbetsplats (Bursell, 1984b; Lindblom, 1950)

En yrkesarbetare berättade om hur han såg på hjälpmedlen i anläggningsbranschen. Han gav sin syn på arbetsbelastningen och de hjälpmedel som fanns att tillgå:

Gunilla: så hjälpmedlen fyller 2 funktioner, dels skonar din kropp o dels höjer hastigheten

Yrkesarbetar: yes

Gunilla: då blir det naturligt att man använder dem?

Yrkesarbetar: ja det blir ju så. Däremot vill jag önska mer kvinnor i den här branschen. då skulle vi få än mer hjälpmedel

Gunilla: aa det är intressant de skulle inte orka alltså

Yrkesarbetar: genetiskt sett så är de ju svagare i muskulaturen, så jag menar, det klart att det skulle bidra till ännu bättre hjälpmedel. (Göteborg, 2005)

De hjälpmedel yrkesarbetarna ansåg att de behövde användes också. Samtidigt uttrycktes en önskan om att få tillgång till bättre och fler hjälpmedel, vissa trodde att antalet hjälpmedel skulle öka om fler kvinnor sökte sig till byggbranschen. Hjälpmedlen ansågs vara anpassade till en stark man och kanske inte ha den tillräckligt avhjälpande effekt. Det fanns hjälpmedel, även om yrkesarbetare på ett husbygge talade om att det inte var någon idé att använda dem, de tog för lång tid både att använda och att få tag i.

Gunilla: har det blivit bättre eller sämre eller bara annorlunda att jobba i byggbranschen?

Yrkesarbetar 1: annorlunda, det har inte blivit mycket bättre. Man använder inte så mycket hjälpmedel, det är väl mest gipslyften.

Yrkesarbetar 2: hjälpmedlen går inte att använda

Yrkesarbetar 3: nää

Yrkesarbetar 4: det tar för lång tid att använda hjälpmedlen. (Göteborg, 2005)

En del av arbetarna ansåg att ett problem, gällande tillgången till hjälpmedel, låg i att de inte blivit upplysta om vilka hjälpmedel som finns tillgängliga och att de därför ofta missat att beställa dem. Ansvaret att tillhandahålla dessa hjälpmedel låg hos tjänstemännen. Nedan följer ett samtal mellan några anläggningsarbetare från Sydsverige gällande hjälpmedel och i vilken utsträckning de använde dem.

Yrkesarbetare 1: Det är väl mycket upp till oss, säga att vi behöver.

Yrkesarbetare 2: Säger man ingenting så vet ju inte arbetsgivaren,

Yrkesarbetare 1: Vissa saker är väl självklara men..

Yrkesarbetare 2: Men det är väl upp till oss. Det finns ju mycket som underlättar, men det är upp till oss att säga att man vill ha det.

Gunilla: Vem ska du säga det till?

Yrkesarbetare 2: Det är väl platschefen

Yrkesarbetare 3: Sen kanske man inte får allt ändå. men ändå

Yrkesarbetare 1: Sen måste man väl tänka sig själv för hur man gör när man jobbar. det vet ju du om (Göteborg, 2005)

Hjälpmedlen var inte en självklarhet på arbetsplatsen. Kunskapen och införskaffandet av dem var upp till var och en i samråd med verkaren. Det kunde även hända att hjälpmedlen kom för sent och då förlorade sin mening. Yrkesarbetaren ovan berättade att det fanns ett eget ansvar för hur man arbetade och i det ansvaret ingick att veta hur arbetet underlättas, en kunskap de förväntas besitta. En form av hjälpmedel skulle kunna vara arbetskläderna anpassade för produktionen. Arbetskläder anses av arbetarna ha en inverkan på hälsan. Yrkesarbetare betraktar arbetskläder som en form av friskvård, alltså sådant som gör att man mår bra eller bättre på arbetet. Morgonuppvärmningen var avsedd att utföras av yrkesarbetare med arbetskläderna på redo att påbörja arbetet när morgonuppvärmningen var avslutad.

Arbetskläder

Arbetsgivaren höll med arbetskläder, funktionella kläder med företagets namn på. Personalen fick ta hem och tvätta kläderna vid behov. Det var ovanligt med en renklädd yrkesarbetare, fläckarna gick inte alltid bort. För inte alltför länge

sedan var arbetskläderna något som yrkesarbetarna själva stod för (Rehnberg, 1950, 1983), förr kunde byggproduktionens personal arbeta i träskor och vardagskläder. Numera är kläderna en del av arbetsmiljön, säkerheten finns inbyggd, i skor har byggproduktionens personal vanligen spikskydd och stålhätta.

Tjänstemän hade ibland varselkläder ibland privata kläder, ibland en kombination till exempel företagets jacka men egna byxor. Hjälmm hade tjänstemännen inte alltid. Yrkesarbetare har alltid hjälm. Hjälmmarna hade olika färg beroende på yrkesroll, platschefen hade vit hjälm, besökare blå hjälm, lärlingar röd hjälm och skyddsombud grön hjälm. Hjälmmfärgerna var inte de samma på alla byggföretag i Sverige.

Yrkesarbetare använde företagets varselkläder. Företagens klädpolicy utvecklade och förändrades vartefter. På några år hade kläderna ändrat färg och utseende, under denna studie fick yrkesarbetarna nya arbetskläder. Gore-tex som är vattenavvisande fanns ej för yrkesarbetare, enbart tjänstemännen hade möjlighet att beställa Gore-tex kläder. Kläderna utvecklades avseende praktiska funktioner eller med ny logotyp vid företagssammanslagning eller vid förändrade inköpskanaler. Kläderna hade en varselfunktion, det vill säga de hade en reflekterande färg och reflexer. Kläderna hade förstärkningar vid knäna där knäskydd kunde placeras och fickor på ändamålsenliga ställen för specialfunktioner, hammare, måttstock till exempel. Det fanns arbetsskor med spikskydd.

Kläderna sades ha stor betydelse för välbefinnandet, bra arbetskläder skyddar kroppen mot skador och dåligt väder. Bra kläder gjorde därmed att yrkesarbetaren upplevde ett högre välbefinnande. Vid en förfrågan om vad friskvård innebar gavs följande svar från en yrkesarbetare på ett husprojekt i en större stad i nordliga Sverige:

Yrkesarbetare: aa jag tycker det, (kläder), ska tas upp, likadant med skor, enormt viktigt för knän och höfter och sånt. Att man satsar på det. Inte bara tar ett bra pris. Och att man ska få papper på att om man behöver såna här gjutna skosulor för dina fötter. (Norrlund, 2005)

Klädernas friskvårdsvärde kunde till stor del härledas till dess kvalitet som exempelvis: när det regnar vill man inte bli blöt, men inte heller våtvarmt inslagen.

Yrkesarbetare 1 : att det ska jobbas i ur å skur

Yrkesarbetare 2 : jaa det också

Yrkesarbetare 3: faaaan, man blir ju dyngvåt vid sämsta tänkbara.

Yrkesarbetare 2: kallt å blött. det är inge bra.

Gunilla: är inte era arbetskläder vattentäta

Yrkesarbetare 1: inte speciellt

Yrkesarbetare 3: klart att det finns regnkläder men då svettas du under (Skåne, 2005)

Det som arbetarna själva upplevde som friskvård var arbetsmiljön, kläder, planering, städning, och trivsel. De poängterade att friskvård var sådant som generellt sett gör att man mår bra eller bättre på arbetsplatsen. Det kunde även röra sig om mellanmännliga relationer som att få hjälp och uppmuntran av medarbetarna samt ledningen.

En omtalad friskvårdsverksamhet som personalen gärna refererade till var gröt-mannens föredrag om vad man bör äta. Åt gjorde yrkesarbetare i baracken.

Kost - I barackerna

I barackerna hade yrkesarbetarna sina raster, rasterna på en byggarbetsplats var annorlunda än för tjänstemännen. Vanligen åts huvudmålet klockan 9, på frukosten. Eftersom rasten var 30 minuter hann yrkesarbetare inte gå till någon lunchrestaurang. Och med tanke på det tidiga klockslaget hade de flesta lunchrestauranger inte öppnat. En kort beskrivning ges av den plats där yrkesarbetare åt och tog rast. På en liten arbetsplats fanns en barack, med duschavdelning, kläd-krokar och matbord. På en lite större arbetsplats byggdes flera baracker ihop, man kan då se genom hela lokalen. Den första sektionen var en kombinerad dusch och ombytesrum, yrkesarbetarna byter om och duschar här innan de går hem.

De påföljande sektionerna bestod av ett stort lunchrum med flera mikros, värme-skåp för matlådor, tre kaffebryggare, diskho och en större kyl. Det kunde vara möblerat med sex långbord med plats för ungefär 12 personer vid varje bord. Möblerna var av samma enkla snitt i alla baracker. Mitt i rummet stod bänken med mikros. Det fanns gardiner och fönstren gick att öppna. Lokalen såg oper-sonlig och lite naken ut, på väggen fanns en bilalmanacka annars just ingenting, det var inga blommor eller andra trivsel detaljer. Här fanns ingen kaffemaskin eller kontorsutrustning, det fanns heller ingen dator. Det fanns en mindre an-

slagstavla med lite information om skyddsombudet och facket's representant, samt lite telefonnummer till olika personer som hade med projektet att göra. Det fanns lite tidningsurklipp om företagets andra projekt. Det fanns oftast ingen information om friskvården enbart en lapp om personalhälsovården.

Ryggsäckar och bagar stod på borden, golvet eller stolen. Byggnadsarbetare hade med egna bestick och muggar de låg vid de flesta platser. Var och en hade en egen sittplats där han ställde matlådan och hade sina saker, mugg, bestick, dricka och kanske någon tidning yrkesarbetaren bläddrat i. I yrkesarbetarnas barack var smutsigare, folk gick in med skorna på och med arbetskläder, så det är kanske mer uppseendeväckande att det var så pass rent som det var. Städningen gjordes av en städerska som kom regelbundet.

Friskvård – att äta rätt

Mattiderna på en byggproduktion var tidiga, personalen morgonfika innan produktionen börjar på morgonen. Så har det alltid varit. Kosten för yrkesarbetare består av medhavd fika och medhavd smörgås innan arbetet börjar på morgonen, matlåda till frukost, hemmagjord eller en av dessa frysta färdigrätter som har blivit allt vanligare i butikernas frysdiskar. En del yrkesarbetare har matlåda nummer två med sig men de flesta äter smörgås och/eller frukt och fika på eftermiddagsfikat.

När yrkesarbetare ombeds beskriva friskvård omnämns betydelsen av kunskap om vad man ska äta och föredraget av grötmanen. Vad man äter betraktades som en form av friskvård. Dels att lära sig vad man skall äta, och att det fanns möjlighet att äta bra mat på arbetsplatsen, men även att ta råden med en nypa salt. Frisk & Risk, initierade och ett par regioner bjöd in till ett omtalat regionalt föredrag, av yrkesarbetarna kallat Grötmanen. En yrkesarbetare berättar livfullt om föredraget:

Yrkesarbetare:,,grötmanen, som åker omkring o föreläser om kost o vad det handlar om att leva livet. Det var jävligt bra. Det tyckte jag, det tyckte vi allihopa. Hur man skulle äta å sådär. Han tyckte man skulle leva gott. Man får ju ta sig en sup å så, man kan ju inte bara renlevas, eller ja det är ju upp till var och en, men det var väldigt bra. Det var nog 110 pers (södra Sverige, 2005)

Föredraget anordnat i Frisk & Risk regi genomfördes på fritiden efter arbetet. Kostråden visade sig falla i god jord, och föredraget omtalades på arbetsplatserna. Kost som friskvård blev ett sätt att sköta hälsan. En yrkesarbetare i Mellansverige ger en beskrivning om kostomläggning till följd av informationen och hälsoråd:

Anläggare: Jag har helt skippat sockret och sånt. Men jag räds ju inte att äta fett. Eller göra en god sås till maten. Det vill jag ju ha. Jag röker inte, men jag dricker lite sprit när det passar. Det kallar jag för friskvård, tänker mig för vad man stoppar i sig. Sen är jag en sån så att jag brukar inte sitta stilla såhär länge, jag är i farten jämt, jämt. Det tycker jag är friskvård. Vad man stoppar i kroppen. (Ostsverige, 2005)

Kosten var en aspekt som arbetarna ansåg att arbetsgivaren skulle ha svårt att göra något åt, även om en del önskade bodkockan tillbaka. Arbetarna skulle ha uppskattat att få lagad mat, men det uttrycktes mest som en utopisk önskan. I historier av närmast folklorisk karaktär berättades det om att bodkockan hade förekommit i en ny tappning de senaste decennierna; genom ett försök med en kocka som lagar mat på byggarbetsplatsen. Under vissa perioder och betingelser har det funnits kvinnor som lagat mat i bodarna (Lindblom, 1950; Rehnberg, 1950), men de sista sägs ha försvunnit för 30 år sedan. För 100 år sedan var det inte helt ovanligt att arbetsgivaren ordnade med mat till yrkesarbetarna, en kostnad som drogs på lönen (Pursche, 1989). Under de första decennierna på 1900 talet var det inte ovanligt att det dracks öl eller brännvin, det hände även att arbetsgivaren såg till att det fanns öl på arbetsplatserna. Idag kan yrkesarbetaren avvisas om yrkesarbetaren är onykter (ibid.). Alkoholkonsumtion på byggarbetsplatserna omtalas som en riskfaktor av arbetsmiljöverket, folkhälsoinstitutet och det studerade företaget. Friskvård visade sig handla om att må bra och trivas på arbetet i huvudsak, om de fick önska sig något ytterliga för att må bra på arbetet omtalades olika former av omvårdnad.

Friskvård är omvårdnad

Yrkesarbetarna egna önskemål gällande friskvård rörde sig oftast kring omvårdnad, massage eller hälsobehandlingar. I de flesta fall när önskade friskvårdsbe-

handlingar kom på tal var det massör, naprapat eller möjligen en massagefåtölj som var mest frekvent förekommande.

Yrkesarbetare 1: det är väl i så fall en grej man kan önska, det är att få någon form av massage. Någon gång ibland.

Yrkesarbetare 2: mm

Yrkesarbetare 3: jag tror nästan att det finns möjligheter till det

Yrkesarbetare 4: ja det går ju att göra genom att utnyttja de där pengarna vi har. Där kan man ju gå till sjukgymnast eller massör. (Stockholm, 2004)

Det uttrycktes att de önskade friskvårdsalternativen kanske redan var tillgängliga för personalen men att få utnyttjade dem.

Sammanfattningsvis var friskvård för yrkesarbetare likställt med en god planering på arbetsplatsen, trivsselfrämjande genom eget och andras agerande, hjälpmedel och kläder omnämns liksom betydelsen av kunskap om att äta rätt. När de fick önska fritt valdes inom ytterligare friskvårdande insatts på arbetsplatsen valdes omvårdnad till exempel massage eller den utopiska bodkockan. Friskvård, trivsel och arbetsmiljö ansågs ha ett nära samband. Morgonuppvärmning omnämndes aldrig i samtal om friskvård och vad friskvård innebar för yrkesarbetare. Information om verksamheten hade getts, men kanske inte alltid nått ut.

Gå kurs för att lära sig om friskvård och morgonuppvärmning

Information om kurserna gavs i personaltidningen och friskvårdsbladet.

Kursernas genomförande

För att få vara med på kursen skulle man anmäla sig till någon inom friskvården, inspiratör, samordnare eller centralt på huvudkontoret. Den som vill delta i en friskvårdsaktivitet på arbetstid ska ansöka om ledigt hos platschefen få ledigheten beviljad, samt få resa och eventuellt uppehälle betalt av produktionsbudgeten på byggarens arbetsplats. Vid det första kurstillfället kom 18 personer, de flesta från Mellansverige men även några från Malmö och Sundsvall. Kursen var på en dag, förmiddag med teori om kroppen och hälsan, eftermiddagen gick till att öva på de två olika programmen. Efter att ha övat på programmen i två timmar var

de flesta varma, men alla hade deltagit utan att klaga över den tuffa fysiska träningen. Morgonuppvärmningen var inte avsedd att göra någon svettig men efter 15 uppreningar bör man möjligtvis ha en god fysik för att inte klaga. Några ångrade att de inte hade handduk med sig och kunde duscha innan hemresan men ingen klagade över eftermiddagens övningar. De som deltog i kursen fick en cd och en plansch, så de skulle kunna börja med morgonuppvärmning på arbetsplatsen dagen därpå. De som deltog i kursen fick information om att de kunde bli friskvårdsinspiratörer och vara frivilliga representanter och informationskanaler för friskvården, de skulle då årligen erbjudas en tvådagars inspiratörskurs.

Det antogs av Frisk & Risk att informationen nådde ut och de som var intresserade kunde anmäla sig och gå kursen, eller beställa materialet. I praktiken har det visat sig inte vara på det viset.

Informationsspridning i praktiken

Vid intervjuerna visar det sig att informationen inte alltid når ut, eller att den inte har någon påverkan.

Gunilla: mm, hur får ni information, får ni information?

Yrkesarbetare: ja ibland

Gunilla: hur då?

Yrkesarbetare: våran närmsta chef kommer väl ut någon gång med något papper, men det är ju lite si och så med informationen (snickare, östersund, 2005)

På ovanstående arbetsplats var det två yrkesarbetare. Och platschefen hade enligt uppgift 5-6 arbetsplatser han var ansvarig för. En annan intervju visar på att informationen inte når fram, det är i slutet av studien och morgonuppvärmning har funnits i 3 år.

Gunilla: Friskvård? får ni information om vad som försiggår i resten av Sverige?

Yrkesarbetare: Nej det vet jag inte,

Gunilla: Vad som försiggår om friskvård? (tystnad)

Gunilla: Hur vet du att det finns friskvård finns det det ?

Yrkesarbetare: Hehe(mumlande)

Gunilla: Vad säger du om jag säger friskvårdsinspiratör?

Yrkesarbetare: Nej, Ingen aning

Gunilla: Friskvårdssamordnare?

Yrkesarbetare: Ingen aning

Yrkesarbetare: Ingen aning

Gunilla: Frisk & Risk

Yrkesarbetare: Ingen aning

Gunilla: Hur får du information om vad som försiggår?

Yrkesarbetare: Nj alltså det kommer ju det får vi ju det sätts ju upp på anslagstavlor. Ibland kommer de ner och säger att det finns, lappen sitter precis vid matsalen, så det, då ska man väl vara blind om man inte ser (yrkesarbetare, Gällsta, 2005)

Kunskap om verksamheten från Frisk & Risk, morgonuppvärmning och andra verksamheter regionen ordande visade sig bristfällig. Yrkesarbetare utan kännedom om friskvårdens verksamheter och erbjudanden kan troligtvis inte införa morgonuppvärmning. Information som nådde ut var den de fick vid personliga möten, det var även den form av information som uppskattades. En yrkesarbetare på en arbetsplats där morgonuppvärmning förekommer berättar

Yrkesarbetare: Jaa. Det är skillnad på arbetsledningarna, vissa är duktiga på att ta fram information, andra får du inte vet nåenting ifrån. En del, som Björn är duktiga på sånt där. Får du inte veta något så blir det ju ingenting heller. Men att hitta på saker som det här t.ex. det är ju kul. Men säger de ingenting så vet vi ju inte vad vi kan engagera oss i. (Yrkesarbetare, Umeå, 2004)

För de med kunskap om erbjudandet behövdes även andra resurser, en resurs var tid.

Tid som resurs - hur tid disponeras i produktionen

Tid inom byggproduktionen var välplanerad, det omtalades att tid var en bristvara. Tid var avsatt till arbete och raster. Innan belysning på arbetsplatserna blev vanligt var yrkesarbetaren tvungen att arbeta när det var ljust ute. Förr hade yrkesarbetaren kortare arbetsdagar på vintern och längre på sommaren (Pursche,

1989). Nu för tiden startar byggproduktionen vanligen kl. 06.45 då kommer det ofta folk från kl. 06.00. Tiden kunde variera beroende på om yrkesarbetaren byggde inom ett befintligt bostadsområde eller utanför bebyggda trakter. Många hade lång resväg men det förekom att yrkesarbetaren åkte hemifrån 04.45 för att komma i god tid till jobbet. Vid 06.30 hade de flesta anlänt, det var en gammal tradition att yrkesarbetaren inte kommer för sent. Det berättas om taklagsfester som pågått till 3-4 på natten men kl. 07.00 när arbetet började så var alla där.

Jag fick höra berättelsen av en yrkesarbetare som arbetat i 45 år i byggproduktionen och en gång för sådär en 25 år sen kom han för sent till jobbet, han hade varit ute och festat med några kompisar och var jättetrött och somnade om en stund, därav förseningen. Han fick höra skämt och pikar om den sena ankomsten fortfarande, 25 år efteråt. En av dessa gånger var jag där när alla skrattade åt skämtet. Att passa tiderna var heligt. Hur viktigt det var att passa tiderna var något de äldre yrkesarbetarna talade om när det kom en lärling. Att passa tider var bland det första lärlingen blev medveten om, om inte förr så när en yrkesarbetare eller lärling kom för sent. Yrkeslärarna på yrkesgymnasiet har också en funktion att fylla för att lära de blivande yrkesarbetarna kulturen, till exempel vikten av att komma i tid (Härdig, 1995). Det omtalades att tiderna håller man. Kom till jobbet trött men kom hit i tid, även om du är ute och festar på en vardag så kommer du i tid.

Klockan 09.30, efter den 30 minuter långa frukosten då alla äter sin medhavda matsäck går yrkesarbetarna ut i lämmeltåg. Nu arbetade de till 11.30 då var det fika i 15 minuter. Till varje rast så avstannade bygget och alla yrkesarbetare gick på rast samtidigt. Det var på pricken 15 minuters rast sen gick alla ut och arbetade till 14.00 då var det rast igen i 15 minuter. En fördel som omtalades med rasttiderna var att om alla byggarbetsplatser har rast samtidigt så vet arbetsledare när han kan få tag i folk per telefon och yrkesarbetaren vet att rast rutinerna är likadana nästa dag, ifall han var på en annan byggproduktion då.

Tjänstemännen har många gånger andra rast tider, de följer den kontors tid som är vanlig i Sverige med lunch vid 12 tiden och fika på eftermiddagen och fika på förmiddagen. Förmiddagsfiket var 09.00 samtidigt som yrkesarbetarna åt sin matlåda. Det finns således två rastscheman yrkesarbetare och tjänstemän har för det mesta inte raster samtidigt.

Dagen förflyter med arbetspass på ca 2,5 timme i taget. Den som iakttar en byggproduktionsplats, kanske liknade det vid en myrstack av gula yrkesarbetare med olikfärgade hjälmar. Inga stod och slöade eller stod och rökte i något hörn. Tid hade även en planeringsaspekt, tid i byggproduktionen var planerad för olika verksamheter. Branschen hade ackordssystem som en löneform, den omtalades påverka bygghastigheten. Ett byggprojekt hade en tydlig tidsram, allt som skulle göras fanns i gant-schemant. Tidsramen var satt enligt avtalet med byggherren. Det omtalades att tid var en bristvara i byggproduktionen, en bristvara det dessutom blev mer och mer ont om. Tid var dyrbart dels kostar tid pengar, dels påverkar tidsförseningar produktion som kanske inte blev klar i tid. Produktionsförseningar riskerade att fördyra produktionen genom skadestånd till byggherren. Det händer att när projektet har ont om tid och personalen har mycket att göra satt kranföraren kvar över rasterna eftersom han inte hann ner på 15 minuters rast vid fiket. Vad gör han om han blir kissnödig kan man undra? Det har berättats att han får hålla sig och passa på när det är rast, han sinkar ju hela bygget om han tar paus vid "fel" tillfälle. Många var beroende av kranföraren.

Beroende av tid – tid som pengar

Inom produktionen fanns många beroenden. När betong bilen kom kunde den inte vänta 15 minuter och kranen kostade pengar, berättades det. Kommentarer om tid och produktion lyfte fram att man har ont om tid.

Gunilla: Jag har ju hört kommentarer som att tio minuter morgongympa det har vi inte råd med!

Arbetsledare: Nä men det är ju så, det är ju lite av det jag har sagt nu – det är pressade tider, fan ska du gå på gymna nu! Betongbilen står där borta!! Vi skall ju gjuta nu alltså det ingår ju inte i planeringen det finns inte, då ger man upp tanken (arbetsledare, Stockholm, 2004).

Tid var av tradition en bristvara, tid var välplanerad. Tid var en viktig faktor inom produktionen, tid slösades inte med, tid var pengar. I byggproduktionen var tid generellt en kostnad och gick att översätta till pengar. På de arbetsplatser där yrkesarbetaren arbetade enligt ackordssystemet blev tid synligt i plånboken.

Ackordssystemet bygger på uträkningar av hur lång tid ett moment ska ta, utifrån det och utifrån erfarenhet vet arbetsledningen hur mycket tid som behövs

för projektet och dess olika faser. Lönen baserades oftast på tid, ackordet på tid. Tid var något yrkesarbetaren säljer till arbetsgivaren, tid för produktion betalades bäst, och för de som hade ackord var tid pengar, när yrkesarbetaren har sparat tid och arbetat fortare var tid något som visade sig i plånboken genom högre lön. Tid var i byggbranschen en resurs bland andra.

Ackordssystemet omtalas påverka uppfattningen om tid, hur ackordssystemet fungerar beskriver en pensionsfärdig arbetsledare med ett helt yrkesliv i byggproduktionen:

Gunilla: Jag har ingen aning om vad det innebär att jobba på ackord det är ingen som lyckats förklara så jag förstått men det kan tydligen skilja 90 kronor i timmen?

Arbetsledare: Ja som du förstår så blir det en stor skillnad i pluskan va, det är bara så om du vrider och rör dig så om du producerar nåt då syns det i plånboken, va,

Gunilla: Hur räknar man ackord?

Arbetsledare: Du mäter upp vartenda moment – det finns en prislista med varje moment prissatt både i pengar och i tid, och så finns det riktpunkter och enhetstider, och så där så sammanställer man allt det där och så blir det en slant det där och så fördelar man upp det på dom där gubbarna om dom är 100 % are då sen finns det ju lärlingar och så i olika skalor så får de % utifrån i vilket läge dom är då, och jag är väl en av dom som har krigat som fan för det där med ackord men sen har man fått lite såna där skuldkänslor för vad man ha plågat många för att det skall hända nåt, det är ju roligt när det händer nåt, på bygget, de flesta gillar att det går undan, det sitter i en på nåt vis, alla vill att stommen skall upp. taket skall på och in med fönsterna och in med inredning så alla andra kommer igång det är en härlig produktionskänsla – skaparglädjen va, och man blir ju otroligt irriterad om nåt i processen går snett va, och för det mesta om det börjar gå snett från början då va då brukar det hänga med hela bygget,,

Ackordet innebär att det till exempel ska ta 23 minuter att sätta i ett fönster och om produktionen ska sätta in 45 fönster så multiplicerar man 23 med 45 och räknar ut hur mycket tid som går åt, tid får ett pris, om det producerades snabb-

bare gav det lönepåslag för yrkesarbetaren. Alla moment var i ackordssystemet prissatta, spika list, sätta krok i badrummet, varje detalj har ett pris i listan och översätts till tid och pengar för yrkesarbetaren.

För att förtydliga låter jag arbetsledaren fortsätta sin berättelse, som är den tydligaste jag fått fram i denna studie, ackordet framträder som oklart.

Gunilla: Vilka enorma uträkningar det måste vara?

Arbetsledaren: Ja visst, det är det ju det finns ju enhetstider för varenda pryl om du skall, spika upp sockel som är en meter lång så finns det ett pris på den va, och då skall du göra det va – gör du 10 meter så har du tjänat den pengan, gubben vill ju veta exakt vad han har tjänat, den dan och men för det mesta så ligger det på den som är lagbas, och då vill ju han att hela det här laget skall vara så effektiv som möjligt, va, så han,, oftast så dirigerar han och märker att han är lämplig för det och de gör ett jobb och märker att de behöver en lång gubbe och en kort va det kan verka tokigt men rent praktiskt så va det kan vara beror på vad det är för arbetsmoment va och sen finns det ju vissa yrkesarbetare som inte kan jobba ihop det går inte va och sen finns det vissa som är enstöringar, som jobbar solo och då kan det bli problem för att för det mesta i bygg svängen i nyprod framför allt så jobbar man två och två va, det blir momentena som styr det är oerhört intressant att planera ett bygge, för jävla kul!! alltså jag gillar det skarpt alltså!!

Ackordet var ett sätt att sätta pris på tid, och omtalades som en faktor som drev upp hastigheten i produktionen och en faktor som var traditionsenligt tydligt reglerad.

Tid omtalades som pengar och pengar omtalades som tid, det kan tyckas att pengar och tid var samma sak i byggproduktionen.

Dom tänker bara på pengar

Vid ett av mina första arbetsplatsbesök utspann sig följande samtal:

Jag berättade att jag var intresserad av varför så få eller varför vissa deltar och andra inte deltar i friskvårdens aktiviteter. Då svarade platschefen:

”HAHA det kan jag ge ett svar på så slipper du göra några intervjuer. Folk deltar om man betalar dom för det d.v.s. arbetstid. Annars går dom inte. Betala tillräckligt och dom går!!! Sin egen kropp och välbefinnande verkar ingen bry sig om, det är inte värt nånting fullt betalt bara. Inte betalt, ingen deltar! När vi hade naprapaterna här gick alla utom någon som har läkarskräck! Nåt mer pengakåta än yrkesarbetare finns inte!” (platschef, Stockholm 2004)

Därmed kan det framstå som att yrkesarbetare skulle vara mer intresserade av lön än av sin hälsa. En egenskap de i så fall delar med tjänstemännen i produktionen, en arbetsledare och friskvårdsinspiratör berättar:

”Sen är det ju så att vissa chefer inte vill tid är ju pengar och det påverkar ju deras tantiem om det produceras mindre och de vill ju att gubbarna jobbar mellan 7 och 16 helst hela tiden så att deras tantiem blir högt och gubbarna de har ju ackord så på sitt sätt så är tid pengar för alla. och att man sen spar pengar i slutänden på att folk är friska det ser man inte, ” (arbetsledare, Luleå 2005)

Pengar används som förklaring till ett motstånd mot morgonuppvärmning, en verksamhet som får utföras på betald arbetstid.

Pengar och tid för personalen – lönesystemet

Tjänstemännen hade lönen utifrån enskild förhandling med arbetsgivaren vanligen månadslön eventuellt med någon form av tantiem. Tantiemet baserades på produktionens lönsamhet, varje byggprojekt hade en förutbestämd viss procentsats som skulle redovisas uppåt i organisationen, en vinstmarginal, utifrån hur platschefen lyckades beräknades tantiemet. Tantiemet utföll en gång per år för tjänstemän, vanligen i december. Tjänstemännen hade i regel inte övertidsersättning utan en generellt högre lön där övertiden i vanliga fall ingick. Tjänstemännen var antingen med eller inte med i fackförbund vanligtvis Ledarna, ett partipolitiskt obundet fackförbund anslutet till PTK, privattjänstemannakartellen bildat 1973. Yrkesarbetare var kollektivare. Kollektivavtalet mellan Byggnads och Sveriges byggindustrier (www.bygg.org) reglerar lön och anställningsvillkor.

Yrkesarbetare var till övervägande del med i Byggnads (www.byggnads.se). Yrkesarbetare har olika lönesystem, antingen fast månadslön, fast timlön eller ackordslön. Ackordslön var ett gammalt lönesystem det finns de som anser att ackorden ska bort, den rösten har framträtt sedan yrkesarbetarnas fackförbunds bildades (Landin & Andresson, 1981). Ackordslönens vara eller inte vara, en diskussion som pågått och pågår. Yrkesarbetare har av tradition en relativt hög lön. Med tanke på att arbete inte fanns hela året för stora kategorier av yrkesarbetare ansågs en hög lön befogat på 1700 talet (Pursche, 1989). Idag har yrkesarbetare fortfarande en relativt hög lön med en snittlön på 27 000 kronor/månad enligt statistik byggnads feb 2009 (Byggarbetsförbundet, 2009). Alla byggnadsarbetare har fortfarande inte helårsarbete, vädret i norra Sverige gör att produktionen är stängd på grund av vädret. Den höga lönen motiveras med att det är ett fysiskt och slitsamt arbete. Ackordslöner gör att det kan skilja mycket mellan ackordslön och fast lön. Idag har ca 25 % av yrkesarbetarna ackord. Förutom kunskap och tid -pengar behövs en plats att vara på för den som vill införa morgonuppvärmning.

Plats att vara på - Införande av morgonuppvärmning i praktiken

En plats att vara på behövs för genomförandet av morgonuppvärmning. En byggarbetsplats är en arbetsplats där något kommer att byggas. En byggarbetsplats var en plats där personalen skapade, producerade något som vanligen kommer att finnas kvar under en längre tid även om det inte alltid syns. Det kan vara en rondell eller ett parkeringshus, ett stort shoppingcenter eller en bro, en större idrottsarena, eller ett sjukhus, en fabrik eller ett värmeverk eller en telefonmast eller en busshållplats eller en parkeringsplats, avloppsledning dras om eller byts ut. Produktionen kanske bygger ut en befintlig skola med elever i den gamla lokalen vägg i vägg eller en hamburgerrestaurang byggs ut eller byggs om, en skorsten byggs eller ett villaområde eller ett enstaka hyreshus likväl som en hel stadsdel. Kanske byggs en tunnel eller reses stolparna till elnätet, eller så renoveras ett gammalt bostadshus eller byggs en fabrik om till kontor. Karakteristiskt för ett byggprojekt var att det produceras något, en produkt kunden har beställt.

Byggproduktion sker en gång på ett ställe och nästa gång någon annanstans. Ett byggprojekt, började med en projektering och slutade när allt var klart och användes såsom avsett. En byggarbetsplats kunde vara en plats med ett flertal

platschefer inom samma byggområde med ett stort antal arbetsledare och kanske 100 tals yrkesarbetare. En byggarbetsplats kunde vara en platschef med ansvar för ett flertal mindre projekt där varje projekt kanske bara var ett par tre yrkesarbetare utspridda på ett flertal platser. De flesta något större eller större projekt började med en platschef och någon eller några veckor därefter ett fåtal yrkesarbetare av en yrkeskategori. Under en period fanns där många olika yrkeskategorier och många yrkesarbetare, för att avslutas av ett fåtal yrkesarbetare av en annan yrkeskategori. Platschefen var den förste och siste på byggarbetsplatsen.

En byggarbetsplats kunde vara mitt i en storstad eller långt ute i skogen. En byggarbetsplats kunde vara utlämnat till att ta ström från dieselgeneratorer eftersom det inte fanns ström draget där produktionen var, långt bort från bebyggelse. En byggarbetsplats kunde vara en arbetsplats med yrkesarbetare som åkte hem om kvällarna och arbetade fem dagar i veckan. Yrkesarbetare som till stor del kände varandra sen tidigare och hade erfarenhet av att ha jobbat ihop någon gång under sina år i byggbranschen var det vanliga. Vid andra byggen kom det yrkesarbetare och tjänstemän som inte kände varandra sedan tidigare. Det berättades att yrkesarbetaren på en 10 års period hinner arbeta med nästan alla inom regionen, så kommer det troligen att vara några som inte har jobbat tillsammans tidigare.

En byggarbetsplats kan vara en arbetsplats med yrkesarbetare och tjänstemän från när och fjärran det finns de som veckopendlar 50 mil enkel resa med bil. Kanske var den yrkesarbetaren den enda som kom från orten 50 mil bort, så yrkesarbetaren kör själv hela vägen hem på torsdagen sent och till jobbet måndagsmorgon. På samma arbetsplats som långpendlaren finns det sannolikt någon från orten och ett flertal från närområdet med resväg till byggproduktionen mellan 1-20 mils. Kanske åker yrkesarbetarna hemifrån på måndagsmorgonen när somliga stadsbor går och lägger sig.

En byggarbetsplats kan variera mycket. Huvudsyftet med en byggarbetsplats är att producera. Byggarbetsplatser var ofta utomhus, ytan var planerad för produktion.

Utomhus på en byggarbetsplats där det byggs hyreshus

Husen är 6 våningar plus vind och källare, det för med sig att taket ligger på en arbetshöjd runt 25 meter upp. Taken var lagda, det var byggnadsställningar ut-

anpå fasaden runt varje hus. Till varje hus fanns en hiss i en egen stålställning, från hissen gick det plankor till byggnadsställningen och in i huset. Inifrån husen lyste det lampor utspridda i taken. Runt hela det närmaste husets övre våningsplan var det plast utanpå, de nedre, där fönstren var monterade har plasten borttagen. Byggnadsarbetare använder i hissen för att transportera byggmaterial eller större redskap till de övre våningarna. En stor lyftkran stod mellan husen den hade en jättelång arm, kranens arm var 50 meter lång, kranen var 30 meter hög. Kranen lyfter och förflyttar materiel på bygget så yrkesarbetarna inte ska behöva bära så mycket. Det är mycket material som går åt till att bygga ett hus, gipsplattor, och köksinredning, golvbeläggning ibland kan det vara prefabricerade väggar som ska lyftas på plats. I luften svävade det en bunt byggmaterial i en tunn vajer, den såg klen ut vajern, men yrkesarbetaren och besökaren ska kunna känna sig trygga, säkerheten på kranen kontrollerades varje morgon innan byggproduktionen började. Byggproduktionen hade ett säkerhetstänkande då det inträffade olyckor från tid till annan. Uppe i kranen på samma nivå eller strax under kranens arm satt kranföraren som körde kranen, han kommer dit i en liten hiss som finns utanpå kranens pelare. Kranföraren hade radiokontakt med yrkesarbetarna på marken om vad han skulle göra. Han fick också via radio information om sådant han inte kunde se och som var av betydelse för lastning och lossning, ibland sågr han inte där lasten skall ner, det kan vara på andra sidan en vägg till exempel. Kranföraren måste ha precision och inte få lasten att svaja. Kranföraren arbetar ensam i sin bur.

Nere på marken nedanför kranen är det några som lastar kranen med en trave gipsskivor, de fäster lasten med hjälp av spännband i den krok som sitter fast i kranens vajer. Yrkesarbetarna som lastar har olika färg på hjälmarna, de hjälps åt att lasta en ganska ansenlig bunt skivor. Om en sådan bunt ramlar i backen blir ju både skivor och det som det landar på mos. Yrkesarbetarna har hjälm men hjälper det mot en trave gips? Kan man undra. Buntan är lastad och glider uppåt, en yrkesarbetare på marken viftar med armarna, han visar kranföraren vart han ska köra buntan. Yrkesarbetarna på marken nedanför går iväg för att göra något annat. Under tiden anländer lastbilar med material. När byggproduktionen börjat för dagen börjar trafiken anlända och avgå.

Trafikerat område – en byggarbetsplats

En ström av lastbilar och jättestora långtradare med släp levererade byggmaterial. Samtidigt som det lossades en last bestående av någon plåtkonstruktion, en sorts maskin som skulle användas vid lastning till kranen, stod flera lastbilar på kö. Lastbilarna lastade med pallar med byggmaterial som skall monteras i husen. Det kommer lastbilar med pallar med fönster. Det kan vara mycket trafik in till arbetsplatsen, därifrån och inom området. Personal rör sig över området, kranen svävar i det blå. Det är vanligt med ett flertal maskiner, den maskinella utvecklingen har skett de senaste 50 åren (Björk & Reppen, 2000; Gullberg & Rudberg, 2001). När det förberedande markarbetet är klart dröjer det innan marken runt omkring skall ställas i ordning. Det kan vara lerigt, ojämnt och plankor som ligger till stöd för pinnar. För den utomstående ter sig platsen kaotiskt myllrande, samtidigt som den ter sig välplanerad, med var sak på sin plats. Plats omtalades det finnas för de som ville ha morgonuppvärmning. Platsen kunde vara ett garage som byggs, en kontorslokal som renoveras, en någorlunda plan yta utomhus innan underentreprenörerna kommer. Förutom plats behövs förmågan att leda morgonuppvärmningen, entusiasten.

Förmågan att införa morgonuppvärmning

Den avgjort mest omtalade förmågan var förmågan att få med personalen och vara den eldsjäl som ledde morgonuppvärmningen.

Entusiaster gör aktiviteterna möjliga

Drivande personer vilka inför och leder morgonuppvärmningen omtalas som eldsjälar eller entusiaster. Eldsjälarna var personer som brinner för friskvårdsverksamheter och var beredda att engagera sig och genomföra införandet. Eldsjälarna och entusiaster var efterfrågade av personal på flera nivåer det omtalas att entusiasterna behövs för att morgonuppvärmningen skall komma igång. För att en ny vana skall utvecklas behövs en inväpningsperiod där morgonuppvärmningsledaren genom sitt agerande driver verksamheten. Morgonuppvärmningen drivs

ute på byggarbetsplatserna i praktiken av en entusiastisk eldsjäl, det framkom i alla tänkbara sammanhang:

att det är entusiasterna som sprider och håller kvar morgonuppvärmningen på bygget. utan individer som driver på skulle det falla platt. (Fält byggarbetsplats 050216)

När yrkesarbetarna talade om ledaren beskrevs han med tydliga karaktärsdrag. Han skulle ha egenskaper utöver det som krävs för att utföra det dagliga arbetet. En egenskap var viljan och modet att stå framför de andra och förevisa rörelserna. De flesta ansåg sig inte ha denna egenskap, eller i alla fall inte viljan att använda den i detta sammanhang. En yrkesarbetare i Mellansverige som varit med på morgonuppvärmningen varje dag uttrycker sig nedan om svårigheterna med att leda morgonuppvärmningen.

Yrkesarbetare:., det är kanske det med att stå själv å göra övningar, det krävs väl en viss typ av människa för att klara av det (Skåne, 2005)

Citatet visar att det finns ett motstånd till att själv förevisa övningarna inför medarbetarna och betraktas som en förebild. Vare sig arbetsplatsen har morgonuppvärmning eller inte talas det ofta om ledaren. Ett återkommande argument till att man inte har morgonuppvärmning på arbetsplatsen var att det inte fanns någon ledartyp som ville hålla i den.

Yrkesarbetare inom byggbranschen har ett rykte om sig att vara konservativa, ett rykte yrkesarbetarna var väl medvetna om. Det skulle alltså krävas egenskaper utöver det vanliga av den person som tog på sig att förändra vardagens rutiner, och det var enligt arbetarna, en brist på sådana personer inom branschen. Intressant nog ansågs en ledare av kvinnligt kön mer passande för uppgiften. Argumenten hänvisar emellanåt till att det skulle vara synnerligen svårt att leda yrkesarbetare. Att de skulle vara svårare att leda än andra kan kanske härledas till tidigare nämnda konservatism. Ett par snickare som bygger hyreshus i en mindre stad samtalar om sina positiva erfarenheter av morgonuppvärmningen:

Yrkesarbetare 1: ja.. det funka ju ett tag det där, så länge någon höll i det. Det kom någon utifrån.

Gunilla: du skulle inte vilja vara ledare..

Yrkesarbetare 1: nä inte för byggubbar, faktiskt inte nä
(Umeå 2005)

Instruktörer kunde när de kom utifrån ges en form av auktoritet och därigenom leda yrkesarbetarna under uppvärmningen. Men den auktoriteten instruktören hade överfördes inte alltid till personalen, när hon lämnade arbetsplatsen blev det oftast ingen fortsättning på morgonuppvärmningen. När det inte fanns personer som ville vara morgonuppvärmningsledare, för en verksamhet som förutsätter att någon åtminstone startar verksamheten och samlar yrkesarbetarna, så kommer morgonuppvärmning inte att införas på arbetsplatsen. Och ännu mindre ha någon chans att fortleva. Det resonemanget återkom under samtliga intervjuer. Vid samtal med friskvårdens aktörer omtalas att det skulle gå lättare om det var en tjej som ledde. En kvinnlig arbetsledare som leder morgonuppvärmningen berättade om när de gjorde en enkät om morgonuppvärmningen på en större byggproduktionsplats:

”Ja det är svårt det där, vi skickade ut nån enkät efter att vi hade kört på Gällstad då och där var en fråga ”skulle du kunna tänka dig att leda morgonuppvärmningen eller vem tycker du skall göra det och där var ju förslagen på lagbasarna, på arbetsledaren och så där, men det var ju många som hade kryssat i en tjej också då men eftersom det finns så dåligt med tjejer så är det ju lite svårt, men det är ju jättesvårt att säga varför det inte är nån som tar tag i det” (Arbetsledare Motala 2004).

Entusiaster, eldsjälur var inte enbart förklaringen till att morgonuppvärmning inte blev av de var även förklaring till att morgonuppvärmning upphörde.

Eldsjälen och hur morgonuppvärmning rann ut i sanden

Där morgonuppvärmningen tidigare har funnits ges en återkommande beskrivning av att verksamheten rann ut i sanden och att detta tedde sig som en odefinierbar process. Avvecklingen av morgonuppvärmning upplevs ha skett av sig självt. Liknelsen vid att det rann ut i sanden används både av de som har en positiv erfarenhet och de som har en mer negativ bild av verksamheten. Liknelsen med att det rinner ut i sanden kan ge en bild av att morgonuppvärmningen upplevs som flytande ovanpå den ordinarie verksamheten. Införande och avslut av morgonuppvärmning blir till händelser som när de berättades förmedlade en

känsla av att det hände av sig självt. En byggnadsarbetare men lång erfarenhet från byggbranschen berättar i en enskild intervju, på ett anläggningsarbete i Mellansverige, om sin första erfarenhet av hur morgonuppvärmningen försvann från en tidigare arbetsplats:

Yrkesarbetare:,, men det allra första jag var på där det var morgonuppvärmning. Det var ju uppe på xx, och det gick ju kanske ett halvår, drygt, som det var folk som var med, sen blev det mindre o mindre... många av de tog ju tiden då vi var på morgonuppvärmning och tog då chansen att komma lite senare. Få sova lite längre, å då rann det ju ut i sanden (Kungsbacka 2005)

Yrkesarbetaren berättade om sin första erfarenhet av morgonuppvärmning och hur verksamheten avslutades successivt genom att en efter en valde att inte vara med. Arbetarna var fria att delta men valde att inte göra det. Liknelsen med att den upphör av sig självt används av flera, även när den som berättar tycker att morgonuppvärmningen var bra.

En yrkesarbetare som varit med länge i branschen och sett morgonuppvärmningar komma och gå berättar att först när morgonuppvärmningen startade var det platschefen som ledde, men sen slutade han och en arbetsledare tog på sig att vara morgonuppvärmningsledare istället. Yrkesarbetaren berättade om hur morgonuppvärmningen "rann ut i sanden":

Yrkesarbetare: men när någon arbetsledare höll i det, då gick det sådär halvbra, men då började ju gubbarna sitta inne, och helt plötsligt så satt ju halva gänget inne. Det var det det föll på, det åt upp sig underifrån. Det var säkert 60 man när vi höll på som mest. För då var alla med också. Ett koncentrerat gäng, och det var bra tryck, det var jättebra. Men sen bara rann det ut., (hus, Linköping, 2006)

Denne yrkesarbetare ger två förklaringar, att arbetsledaren tog över ledandet av morgonuppvärmningen och gubbe för gubbe avvek och till slut fanns verksamheten inte kvar. Här ges bilden av att det var en aktivitet all personal deltog i varje dag. Ledarbytet gavs viss förklaring till att individerna hoppade av. Morgonuppvärmningen åt upp sig självt inifrån när personalen stegvis beslutade

sig för att inte delta. Yrkesarbetare hade flera förklaringar till viljan och drivkraften.

Byggproduktionens aktörers vilja till friskvård

Någon, minst en på varje arbetsplats, bör vilja ha en förändring för att det ska ske en förändring. Friskvård en hälsofrämjande verksamhet i form av morgonuppvärmning utgår från en vilja att sköta sin hälsa.

(O)Viljan att sköta sin hälsa

Hälsa var inte något yrkesarbetarna funderade så mycket över, kroppens funktion var en förutsättning, hälsan något man hade och arbetet påverkade, hälsan gavs sällan ett stort intresse, på frågan om hälsoinformation i massmedia och vad de gjorde eller tänkte om det ges bilden av roat ointresse. Om hälsoinformation på TV säger en yrkesarbetare: ”Nä då byter man kanal”. Ett ointresse även gällande friskvården.

Ointresse, gillar inte friskvård

På de arbetsplatser där morgonuppvärmningen inte förekommer berättas det att personalen inte var intresserade. Yrkesarbetare som inte införde eller ville ha morgonuppvärmning tyckte inte att det var roligt. På frågan om de deltog i morgonuppvärmningen när det förekom gavs svar som pekar på ett genuint ointresse. Vid ett husbygge i Stockholm där morgonuppvärmning förkom, sa en yrkesarbetare han har valt att inte delta i aktiviteten:

Yrkesarbetare: nää

Gunilla: varför inte det

Yrkesarbetare: ää men jag håller på med så mycket andra grejer på fritiden, så jag känner.. ää jag vet inte. (Stockholm, 2004)

Vidare exempel ges av arbetare som enkelt avfärdar uppvärmningen med kommentarer vid skilda intervjutillfällen.

Yrkesarbetare: nä jag gillar inte friskvård, (Stockholm, 2004)

En mer nyanserad bild av att man ska ha ett intresse med sig redan innan man väljer att ta del av morgonuppvärmningen ges av en yrkesarbetare i Mellansverige, där morgonuppvärmning finns för de som vill:

Gunilla: du skulle inte gå i alla fall

Yrkesarbetare: Näää. Jag tror att man måste vara lite sportintresserad också.. Förstår du hur jag menar? Lite mer..

Gunilla: mm

Yrkesarbetare: Lite mer åt det hållet..

Yrkesarbetare: man måste gilla det redan från början.. (Stockholm, 2004)

På de arbetsplatser där det förekommer morgonuppvärmning kan majoriteten av yrkesarbetarna ha ett svalt intresse, en majoritet av ickedeltagare. Det var fullt accepterat att ange ointresse som skäl till att inte delta. Det vanligaste skälet var en mer eller mindre onyanserad ovilja.

Friskvårdsaktiviteter var inte roligt

De som arbetade i byggproduktionen hade blandade erfarenheter av friskvårdens aktiviteter. Det fanns de som hade en allmänt avvisande attityd kopplad till de aktiviteter friskvården erbjuder. Fysiska aktiviteter, såsom idrott och gymnastik, var inte förknippat med positiva erfarenheter för majoriteten av arbetarna. En grupp yrkesarbetare får frågan om de idrottar på fritiden.

Gunilla: idrottar ni något på fritiden?

Yrkesarbetare 1: nää

Gunilla: eller har gjort

Yrkesarbetare 2: aa fotboll

Yrkesarbetare 2: men det tog för mycket tid

Gunilla: och du

Yrkesarbetare 3: aldrig

Yrkesarbetare 3: aldrig rört mig frivilligt

(Allmänt skratt)

Yrkesarbetare 3: bara när jag varit tvungen, i lumpen och skolan

Gunilla: m... vad tyckte du om skolgymnastiken

Yrkesarbetare 3: oj det va ju så länge sen.. men där gjorde man ju så lite som möjligt.(skratt)

(Stockholm, 2004)

Främsta anledningen till att arbetarna inte ägnade sig åt idrott var att de ansåg att det tog för mycket tid i anspråk samt att de inte gärna idrottade om de inte tvingades till det.

Arbetet innebar ofta fysisk ansträngning och antas ge en viss form av träning, medan friskvård förknippades med en annan form av träning. Några yrkesarbetare i norrland berättade om sin syn på träning och hur de tror att situationen med att alla inte vill gå på gym kan lösas:

Yrkesarbetare 1: men idag är det ju just fokus på träning av något slag. och i byggbranschen har man ett tungt fysiskt jobb, och då kanske träningen kanske inte är så lätt, för det gäller att kompensera för det man inte gör

Yrkesarbetare 2: träningen att förebygga skador, och det klart att rehabiliteringen för att fixa skador kostar ju mycket pengar, från företagets sida är man ju intresserade av att hålla folk fysiskt friska.

Gunilla: hur gör man det egentligen

Yrkesarbetare 2: de som håller på med gym de får alla fördelar, men de som håller på med annat får ingenting.

Gunilla: vad ska man göra åt det?

Yrkesarbetare 3: det är att klä på damerna lite mer så ingen går dit

(SKRATT SKRATT)

(norrland, 2005)

Inställningen till fysisk friskvårdsverksamhet kan härledas till tidigare erfarenheter av negativ natur gällande idrott i skolsammanhang eller inom militärtjänstgöringen, men även förknippas med det dagliga fysiska arbetet inom byggproduktionen. För en stor del av personalen i byggbranschen uppfattades friskvård

som tråkigt och helt främmande. Yrkesarbetare berättar om att friskvårdsaktiviteter är till för dem som redan är positivt inställda till fysisk aktivitet. En yrkesarbetare i femtioårsåldern som väntar på en bil som sakta kör upp mot arbetsplatsen säger:

Gunilla: tycker du det här med morgonuppvärmning är...

Yrkesarbetare:..Det är nog bra (ironiskt nedlåtande tonfall)

Gunilla: men

Yrkesarbetare: men jag, det är ingenting för mig, jag är pigg i alla fall på morgonen

(Stockholm, 2005)

Friskvårdens verksamhet var när den var känd inte självklart associerad till en rolig verksamhet. Yrkesarbetare har ett fysiskt arbete, kroppens funktion var av betydelse. De värderingar som föreligger påverkar hur vi gör.

Värderingar påverkar inställningen till morgonuppvärmningen

Värderingar lyfts fram såsom en grundläggande uppfattning om önskvärdheten hos ett visst tillstånd, tillvägagångssätt eller resultat. Värderingen indikerar i vilken grad något är bra eller dåligt. Värderingar tenderar att vara generella snarare än specifika, de utgör grundläggande motivationer som går utöver enskilda situationer eller handlingar.^[1] (ISBN 0028648536) och lyfts fram för att visa på förklaringar som getts av informanterna till att införa eller inte införa morgonuppvärmning.

Kroppen för yrkesarbetare

Om man är med har man fel jobb

En god fysik var en förutsättning, den som hade en dålig fysik när han började som yrkesarbetare kom tidigt att få skador berättade en av yrkesarbetarna. De berättade även att de betraktade arbetet som en form av träning. Arbetet blev ett träningspass och gav yrkesarbetaren en god fysik. Den fysiska ansträngningen i arbetet blev en förklaring till att de inte behövde morgonuppvärmning. Yrkesarbetare utgick från att kroppen hölls i tillräckligt god trim genom arbetet. En yrkesarbetare i norrland på ett stort projekt som inte hade morgonuppvärmning

förklarade hur det var med kroppen i hans jobb. Frågan löd: hur tänker du om friskvård i jobbet?

Yrkesarbetare: ää jobbet är ju ganska, på den här arbetsplatsen är jobbet ganska omväxlande Det är ju tungt givetvis. Men vi har ju hjälpmedel. så att ää den friskvård som finns i företaget, det är ju frivilligt, det måste man ta tag i själv, du måste ju själv känna hur din kropp funkar,,,, (Umeå, 2005)

Senare under intervjun återkopplar han till kroppens träning under arbetet

Yrkesarbetare: som sagt, man håller kanske kroppen i bättre trim, muskulärt, om man har praktiskt jobb, än om man har ett sittande jobb,,,, nog tror jag att jag har nytta av den träning jag får på jobbet. (Umeå, 2005)

En fungerande kropp var nödvändig för att utföra arbetet. En tillräckligt fungerande kropp ansågs man ha om man har en kropp som kan utföra arbetsuppgifterna. Arbete betraktades som en aktivitet som snarare bygger upp än sliter ut kroppen. Kroppen antas då må bra av arbetet och morgonuppvärmning blir mindre nödvändigt.

Yrkesarbetare 2: man tränar ju på jobbet. det är ju lite så

Yrkesarbetare 1: jo vi rör ju oss betydligt mer än de som sitter på en stol hela dan. (Umeå, 2005)

Några yrkesarbetare i norrland som arbetat länge och var i femtioårsåldern gav en bild av arbetarnas relation till morgonuppvärmningen:

Gunilla: Jaha, är ni med på morgongympan?

Yrkesarbetare 1: Nej

Yrkesarbetare 2: Nej

Gunilla: Varför inte det?

Yrkesarbetare 3: Om man är med i morgongympan då har man fel jobb om man är markare (alla skrattar instämmande)

Gunilla: Ok varför det?

Yrkesarbetare 3: Jobbar med kroppen hela dagarna (Umeå, 2005)

Det fysiska arbetet förutsatte att yrkesarbetarna hade en god fysik. Om man behövde värma upp för att klara jobbet förekom åsikten att personen var olämplig, dessutom avslutades kommentaren med ett gemensamt skratt. Det kan möjligen upplevas som en svaghet för den yrkesarbetare som väljer att delta eller att införa morgonuppvärmning om ens arbetskamrater har inställningen att man har fel jobb. Om morgonuppvärmningen betraktas som töntigt och onödigt, träning får de ändå genom arbetet, väcks frågan hur ser de på kroppen avseende arbetsrelaterade skador. Vid intervjuerna förnekades machostämpeln vanligen, att yrkesarbetare skulle framhäva en bild av att de var stora och starka.

Gunilla: Ja, jag har ju hört det här om en machokultur?!

Yrkesarbetare: Finns lite grann sånt ja det hos vissa men det, ehh det finns ju en del som utåt skall vara väldigt tuffa tycker jag, riktiga machotyper, men de är ju mjukisar om man går på, dom inpå livet, det är ju så va, det är väl klart va, det finns alla varianter, det gör det., (Sune, Stockholm, 2004)

Efter intervjuerna, vid lite mer informella samtal, berättades ibland om egna erfarenheter gällande kroppen och arbetet, några återges nedan.

Silvertejp i byggproduktionen

Yrkesarbetare berättade om klantiga skador, först när intervjun var över men aldrig när bandspelaren var på, de är därmed hämtade från fältanteckningarna. Berättelserna skildrar en sida av hur kroppen hanteras, synen på kroppslig kompetens samt hälsan i arbetet. En norm som nämnts i avsnittet om värderingar hos yrkesarbetare är vikten av att närvara på arbetet. Den normen kan ligga bakom att yrkesarbetare uttryckte viljan att inte gå hem för självförvärvade skador, så kallade klantiga skador. Yrkeskompetensen var något de uttryckte stolthet om och i samma berättelse sades att de var på fel arbete om de inte klarade av det fysiskt. Nedan återges några berättelser om klantiga skador avsikten är att visa på synen på kropp och hälsa i byggproduktionen.

Det har hänt att man tejpar fast tången i handen och fortsätter jobba fast man har ont och handen inte fungerar som den ska.

En annan berättelse är:

han som fick en brännskada stor som en snusdosa och åkte till distriktssköterskan på frukosten och blev omplåstrad i handen och kom tillbaka och jobbade fast det måste ha gjort förfärligt ont,

Ytterligare en yrkesarbetare berättar att:

, han fick släggan i pannan och gick bakom hörnet och torkade bort blodet med en trasa och tejpade över med silvertejp så ingen skulle se hur klantig han varit och skratta, då hade gubbarna fått sig ett ordentligt skratt,

En berättelse som en yrkesarbetare lockade fram ur en arbetskamrat med orden "berätta nu hur det var" var många stygn fick du sy? Han hade virat silvertejp runt handen fortsatt att jobba och gått till sjukan efter jobbet

Äh, det var inte så farligt, jag satte kniven i handen, det blev väl en 17 stygn,

En annan berättelse från en yrkesarbetare som var lärling för ungefär tjugofem år sedan avslutar:

Ja jag skulle ju lära mig slå med släggan, skulle slå ned en stolpe, och det gick ju bra i början, sen när den kommit ner en bit så satte han som höll i stolpen dit foten som stöd i stället för att hålla i den med händerna och då missade jag och slog honom på foten men han sa inte ett ljud hoppade bara omkring lite alltså och sen var det inte mer med det, men dan efter kom han med gummistöveln uppskuren för foten hade svullnat och efter några dagar gick han till doktorn, de var ju flera som sa att sådär kunde han ju inte ha det, men han klagade aldrig, sen kom han tillbaka några dagar senare och han hade ju brutit flera ben i foten,

Det fanns de som inte gillade morgonuppvärmning i friskvårdstappning men hade en egen variant av uppvärmning på arbetsdagen.

Kan själv – eller vifta på armarna

Det förekommer att yrkesarbetarna gör sin egen uppvärmning på det sätt som passar dem bäst. En yrkesarbetare som inte deltog i morgonuppvärmningen berättade vid en intervju i norra Sverige hur han inledde dagen.

Yrkesarbetare: man tar väl kanske inte och gör de tyngsta grejerna först utan det blir ju lite.. om man kan, kan man ju försöka styra det lite grann (Umeå, 2005)

Senare under intervjun berättade han hur det kunde gå till i början av arbetsdagen, hur hans individuella träningsprogram ser ut.

Yrkesarbetare: jag vet inte om det (morgonuppvärmningen) gör så stor skillnad heller, jämfört med hur man gör det idag det är ju som jag sa man sätter ju inte igång med det absolut tyngsta jobbet direkt på morgon

Gunilla: neä

Yrkesarbetare: utan får ju som ta det lite piano första halvtimmen

Gunilla: mm

Yrkesarbetare: eller första 20 minuterna eller nått sånt där tar man det lite lugnare, (Umeå, 2005)

Han berättade att han redan hade ett sätt att värma upp på morgonen, han tog det lite lugnt tills han kände sig lite varmare och hade kommit igång. Han ansåg att hans egen metod troligen var lika bra som morgonuppvärmningen och att det kändes bättre att göra på sitt sätt. Det fanns personal som genomförde en egen morgonuppvärmning i form av stretching, något de ansåg var bättre än uppvärmningen. Den egna stretchinguppvärmningen förekom bland annat på en arbetsplats i Stockholm där det byggdes hus. Det var cirka 15 % av yrkesarbetarna som var med på uppvärmningen, de andra gick ut och arbetade eller gjorde sin egen variant.

Yrkesarbetare: jag var med i början, men jag tyckte inte det var något bra

Gunilla: hur skulle du vilja ha det då

Yrkesarbetare: vi gör ju våran lilla stretching själva på morgonen. (Stockholm, 2004)

Ytterligare en variant var de som cyklade till jobbet, en ganska ovanlig föreelse, men det fanns de som arbetade tillräckligt nära och därför valde att värma upp på morgonen genom ett par mil på cykeln.

Yrkesarbetare: nää jag har ju cyklat två mil å då är det lugnt tycker jag (Stockholm, 2004)

För en yrkesarbetare som hade nära till jobbet men inte cyklade, ter sig möjligheten att cykla som ett trevligare alternativ än morgonuppvärmningen:

Yrkesarbetare:., nu bor ju vi ganska nära men man kan cykla till jobbet, då är man varm. Då behöver man inte ställa sig och vifta på armarna.. huvudsaken är att man rör på sig lite i alla fall. (Stockholm, 2004)

Han nedvärderande morgonuppvärmningens värde genom att man beskriva den som ett viftande med armarna. Morgonuppvärmning enligt yrkesarbetarnas egna metoder innebar att mjukstarta, att stretcha och att cykla till jobbet. De gjorde en egen tolkning av möjligheten att värma upp på morgonen, de utnyttjade lite av arbetstiden till att göra det de själva ville. De ansåg att de själva kunde avgöra vilket sätt som var det bästa för dem att börja dagen. Möjligheten påverkades även av att morgonuppvärmning ansågs vara en gruppverksamhet.

Kan inte själv

Yrkesarbetare hade en bestämd uppfattning om morgonuppvärmning som en gruppverksamhet. Byggarbetsplatser runt om i Sverige kan se väldigt olika ut, det var inte ovanligt med byggarbetsplatser med bara ett fåtal yrkesarbetare, i vissa fall bara ett par stycken. Mindre arbetsplatser varade oftast under kortare tidsperiod, någon dag till några veckor. De som arbetade på små byggarbetsplatser hade ibland arbetat mycket ihop under årens lopp, ibland inte alls. De små arbetsplatserna kunde bestå av en person från företaget och en underentreprenör, de hade då olika lönevillkor och arbetsförutsättningar. Den lilla arbetsplatsens personal ansåg att de saknade möjlighet att genomföra morgonuppvärmning, de

var för få. Morgonuppvärmning tolkades som omöjlig för de som arbetade på små arbetsplatser. En yrkesarbetare i medelåldern med lång erfarenhet i branschen ville inte genomföra morgonuppvärmning. Han förklarar varför

Yrkesarbetare:., man kan ju inte ställa sig själv och morgon gymna (Stockholm, 2004)

Tanken att själv stå och värma upp upplevdes som att det faller på sin egen orimlighet, det var något man bara inte gjorde. Yrkesarbetare ger skilda förklaringar till att morgonuppvärmningen inte var något för dem, antingen kan de själva eller inte. Att det var töntigt var ytterligare en värdering.

Morgonuppvärmning var lite töntigt

Morgonuppvärmningen betraktades av en del som lite töntigt, det togs inte på allvar. När morgonuppvärmningen inte utövas på en arbetsplats kunde den omtalas såsom några yrkesarbetare gjorde på ett husbygge i Stockholm:

Gunilla: morgonuppvärmning har du hört talas om den

Yrkesarbetare 1: jaa

Yrkesarbetare 2: vad sa du

Yrkesarbetare 1: m o r g o n u p p v ä r m n i n g (övertydligt långsamt)

Yrkesarbetare 2: nä det har jag inte.

Gunilla: du ser glad ut.

Yrkesarbetare 2: det är inget vi brukar här

Yrkesarbetare 1: det kanske man ska göra

Yrkesarbetare 2: det är ingen som vill ta tag i det o leda det om man säger så

Yrkesarbetare 1: ja jag vet inte

Yrkesarbetare 1: lite töntstämpel kanske, jag vet inte

Yrkesarbetare 2: uppriktigt, det tror jag tror du inte det

Gunilla: mm

(Stockholm, 2004)

Det var kanhända inte så enkelt att införa en verksamhet av arbetskamraterna ansedd som löjlig eller barnslig. Man kan tänka sig att den som ska leda en löjlig

verksamhet inte bara ska leda utan även övertyga att det inte var löjligt eller barnsligt med morgonuppvärmning. När yrkesarbetare talade om att de inte ville leda morgonuppvärmningen gavs flera skäl till varför de inte ville. Det förefaller som om det finns fler svårigheter att övervinna.

Friskvårdsaktiviteter obligatoriskt eller frivilligt

Friskvård kännetecknas av en frivillig verksamhet avsedd att främja hälsan. Men behövde det vara frivilligt för att vara bra för hälsan? i byggproduktionen fanns redan regler avsedda att skydda den anställde från ohälsa, hjälm, skyddsronder, reglering av hur tunga och stora materialet får vara vid personlyft. Frågan jag ställde mig under studiens gång var hur skulle morgonuppvärmning tas emot om det var obligatoriskt?

Att alla skulle vara med var ett genomgående tema, även om det kunde fungera ändå. En förändring i form av obligatorisk verksamhet med direktiv uppifrån var något som det talades om med blandade känslor. Det fanns de som önskade obligatorium, i en anda av auktoritetstro.

Yrkesarbetare och morgonuppvärmningsledare: jag jobbar per timme och jag gör som jag blir tillsagd, säger arbetsledaren åt mig att hoppa jämfota så gör jag det, det måste vara bra tokigt för att man skall gå emot (pers samtal mu ledare maj 04)

En förekommande åsikt var att genom att ha det obligatoriskt, skulle morgonuppvärmningen bli av. Vid ett obligatorium skulle man göra det utan att reflektera. Tre yrkesarbetare som inte deltog i morgonuppvärmningen på deras arbetsplats, berättade om vad de ansåg om obligatorisk morgonuppvärmning.

Gunilla: ni tror inte att det skulle bli ramaskri?

Yrkesarbetare 1: nää

Yrkesarbetare 2: nää det är.. de gör de ju på arbetstid i alla fall.

Yrkesarbetare 3: står man och lyfter plankor eller viftar med armarna kanske inte spelar så stor roll (Västsverige, 2005)

Yrkesarbetare som deltog i morgonuppvärmningen och var positiva till morgonuppvärmningen uttryckte stöd till att alla ska delta.

Gunilla: Vad tycker du om att ni har morgonuppvärmning här?

Yrkesarbetare: Jag tycker det är jättebra, men jag tycker att alla på bygget ska vara delaktig i den.

Gunilla: Även underentreprenörer?

Yrkesarbetare: Ja. (Örnsköldsvik, 2005)

Frivilligheten var tudelad det finns de som anser att det ska vara obligatoriskt, eller i vart fall så skall alla delta. Innebörden av ett obligatorium gavs skilda betydelser av de som inte deltog. Vissa uttryckte att de ansåg att det var intrång i integriteten, andra att det var helt acceptabelt; de var ju där för att göra något de var beordrade att göra, då spelade vad de gjorde mindre roll. Vid intervjuer med yrkesarbetare som också var inspiratörer sägs att morgonuppvärmning ska vara frivilligt annars blir det inte bli av. På ett möte uttrycker de sig såhär

Gunilla: Om du fick makten att bestämma att det skulle vara för alla och hur mycket skulle du då säga, att ni ska frivilligt eller hur skulle du säga. Vad skulle du svara då?

Inspiratör och yrkesarbetare: Att det absolut skulle vara frivilligt, annars hade det dött ut som en pannkaka direkt, totalt. (friskvårds möte, 2004)

Den tänkta obligatoriska verksamheten möttes med starka negativa känslor. En yrkesarbetare med morgonuppvärmning på arbetsplatsen, han deltog inte, i uttrycker sitt tvivel

Yrkesarbetare: vill du träna då gör du det självmant. Chefen ska inte komma o säga att nu ska du träna. Det tror inte jag på (frösunda, 2005)

Den obligatoriska morgonuppvärmningen skulle därmed tas emot positivt av de yrkesarbetare som ansåg att det skulle vara lika för alla. Den kollektiva tanken överförd till morgonuppvärmning. Morgonuppvärmning som den enskildes val var dock en värdering som förekommer, en tanke som stämmer överens med friskvårdens intentioner. Slutsatsen kan vara att vare sig morgonuppvärmning blir obligatoriskt eller inte så kommer det att förekomma skilda åsikter.

Den grundläggande värderingen var att det var roligt att bygga. Enbart vid ett tillfälle mötte jag en person som sa sig fundera på att byta jobb, han trivdes inte. Annars möttes jag av personal mycket positiva till sitt yrkesval.

Yrkesarbetares känslor för byggproduktionen

Yrkesarbetare trivdes med att vara del av byggproduktionen. Trivseln var stor och det var vanligt att de inte kunde tänka sig att göra något annat, om de stannat några år. Det ansågs av yrkesarbetare att det var roligt att bygga och producera och att man hade en stor trivsel med en trevlig jargong som gjorde att man fick en bra laganda och ett bra samarbete. En äldre yrkesarbetare berättade om arbetet och trivsel

Yrkesarbetare: men det är en härlig bransch i alla fall, jag gillar den jag har ju varit byggare hela livet och jag gillar det,, både farsan och farfar var byggare va så det sitter nog i,,” (yrkesarbetare, sthlm 2004)

Trivseln omtalades. Skämt och humor präglade intervjuerna samtidigt som produktionen omtalades vara det trivseln bottnar i, glädjen i att göra något som syns, det blev något konkret. En som har lämnat den ordinarie produktionen för ett arbete i Galaxens regi omtalar sitt yrkesliv:

Gunilla: Folk trivs alltså?

Yrkesarbetare: Joa jo, det gör man dom flesta jag känner dom jag hade i mitt gäng dom strålade över själva jobbet, det är kul med att bygga och det har det där med skaparglädje, tror jag nu är vi där, fan om man ser nån schakta för en grund, då börjar jag nästan dregla alltså,, haha kanon va! så är det alltså och det vet jag att det finns många som tänker så det är jättekul att bygga,, det är det faktiskt,, för det är det värsta en byggubbe vet va att sitta hemma och inte ha nåt och göra, (Bosse, Stockholm)

En av de vanligaste frågorna som möter den som kommer till en byggarbetsplats är: ”Körde du förbi Y på vägen hit?”. Vare sig du då svarar ja eller nej kommer sedan en berättelse om ”den (huset, bron, idrottsplatsen, vägen) har jag byggt/renoverat 19XX”. Stoltheten vid berättandet gick inte att missta sig på. Även om knappast en enskild yrkesarbetare eller tjänsteman själv byggt objektet

jag hade kört förbi och han byggt, omtalades det som att ”det har jag byggt”. I själva verket var byggproduktion ett mycket tydligt lagarbete, där samarbetet var nödvändigt. Och den kollektiva gemenskapen omtalad.

Normer, hur yrkesarbetare gör

Yrkesarbetares värderingar och normer omtalas utöva inflytande på byggproduktionen (Härdig, 1995). Normer är många gånger underförstådda, regler och förväntningar på beteende som gäller inom en mindre social gemenskap eller i samhället i stort. Med normer menas ett mönster för hur man ska uppträda mot varandra och hur man ska utföra något.

Yrkesarbetaren omtalas i tidigare studier lojal mot produktionen och arbetskamraterna. Yrkesarbetaren hade yrkesstolthet och trivdes i samarbetet med andra, uppskattade att skapa något, passade tider och hade en rå men hjärtlig humor, det frankommer även i tidigare studier (Applebum, 1981; Bursell, 1984b; Silvé, 2004). Det var vanligt att folk kallades vid ”smeknamn” som Kran-Olle och Lasse-traktor. Smeknamnet var känt utanför deras nuvarande arbetsplats, ett namn starkt bindning till yrkesverksamheten som följde yrkesarbetaren under yrkeslivet från projekt till projekt.

Den gemensamma ideologin inom byggproduktionen stödjer att man tillsammans aktivt ska bygga, skapa något konkret. Byggproduktionens normer lägger grund för en byggproduktionsideologi där värderingar och drivkrafter relateras till produktion. Det fanns en målsättning att byggnationen skulle ske under ett fungerande samarbete mellan yrkesarbetare och tjänstemän. Samarbetet var den grundläggande normen. Olika byggverksamheter följde på varandra och avlöste likt länkarna i en kedja. Uppfattningen var att det var roligt att bygga, målsättningen var att tillsammans med andra skapa något som under arbetets gång växte för varje dag. Normer föreskriver att man passar tiden, att man gör sitt bästa, att man kan sin sak, att man inte gnäller för småsaker såsom klantiga skador eller stannar hemma för småkrämpor, man arbetar trots brist på hjälpmedel och trivs med att arbeta ute och ha ett fysiskt arbete. Normer förmedlas till lärlingen det innebär att lärlingarna fostras in, genom skämt och erfarenheter. För att platsa på bygget kommer den nye att fostras in i kulturen, hur man är och vad man gör. Normer och värderingar på arbetsplatsen efterlevs under de år man är

anställd och vid en fråga om hur länge folk har jobbat i byggbranschen? så blir svaret: ”det ser du väl?!” Vadå, hur menar du? undrar jag. Och svaret blev:

Arbetsledare: det ser du på folks ålder, man börjar man slutar inte, de som slutar gör det inom en relativt kort tid, det är de som inte vill platsa eller accepterar den kultur som är, eller har en oförmåga att komma in i kulturen och dess regler.

De som var kvar i byggbranschen var de som har gillat läget och tagit till sig de normer som råder och blivit ”av det rätta virket”.

Drivkraften var att genomföra bygget på ett sådant vis att personalen kan vara stolt över att ha varit delaktig, drivkraften var också att tjäna pengar åt sig själv och åt företaget. Yrkesarbetare avstod från handlingar som missgynnade samarbetet och därmed framskridandet av byggproduktionen. Grundläggande var att det var roligt att bygga, att skapa tillsammans.

Kollektiv gemenskap

Byggarbetsplatsen var en plats för samarbete. Personalen hade ett gemensamt mål. En byggarbetsplats var en plats där något skulle produceras. En man med många år i branschen uttrycker vad ett bygge var när han sa:

Yrkesarbetare: jag brukar säga att när jag kommer till ett bygge, så har alla i gänget samma mål vi skall bygga ett hus och då skall vi så fort som möjligt och så bra som möjligt och alla har vi samma mål så att vi tjänar så mycket som möjligt, alla har ju samma mål, (bengt, stockholm 2004)

De såg på sig själva som en i gänget med ett övergripande gemensamt mål. Yrkesarbetare talade om ”vi”, om varandra och om sig själva som ett kollektiv, ”vi gubbar”. Yrkesarbetare omtalade och inkluderade sig själva i ”oss”. De arbetade i projektet likt ett lag med ett antal spelare, de var liksom i de flesta lagsporter i och för sig utbytbara.

Yrkesarbetarna visar en grupployalitet när de väl är på plats och agerar lojalt med en moral som visar sig i handling som i:

”lojaliteten i byggbranschen är stor så länge man är med i facket. Jag hade en gång en gubbe som inte ville vara med i facket och ingen ville jobba med honom och han blev utfryst, och har numera slutat, jag har en gubbe som inte gör nånting och han är dom lojala mot men jag tar in honom och ger honom varningar men det leder ingen vart till slut måste vi, jag, väl flytta honom nånstans till nåt lager och dra spik ur plankor eller nåt men gubbarna klagar aldrig på att han inte gör nåt, och min chef säger att jag måste ha honom trots att han sänker tempot och moralen,” (platschef, halmstad 2005).

Den totala friheten att välja vem som helst finns inte för platschefen. Upplevelsen av att byggprojektet kan välja in yrkesarbetare var förhärskande, men vissa yrkesarbetare placerades ut när det inte fanns andra att tillgå. När laget var lojalt och gav stöd till en yrkesarbetare platschefen ansåg oduglig fanns inte mycket att välja på för platschefen. När yrkesarbetarna inte ville arbeta med en person fanns inte mycket att välja på annat än att ta bort den utfryste yrkesarbetaren och flytta honom till ett annat projekt där han blev accepterad.

Byggproduktionen innebar samarbete, de arbetade tillsammans, för att uppfylla projektets mål efter förmåga. Yrkesarbetare omtalade sig som kollektivare, det syftade på den fackliga tillhörigheten i byggnadsarbetareförbundet. Gemenskapen i kollektivet var tydlig när det gällde lön, den var kollektiv, lön beräknas utifrån gemensamma parametrar. I arbetet så värdesattes förmågan att samarbeta, vara lojala mot varandra och projektet. Yrkesarbetare byter inte arbetsgivare så ofta och även om de byter arbetsgivare blir det troligt att de återses på något påföljande projekt.

Personalrotation – normer lika överallt

Kontinuerlig personal rotation innebär att yrkesarbetaren ibland stannar två dagar på ett projekt ibland ett år. Det händer att de jobbar i flera år på samma byggarbetsplats, vid mycket stora projekt. Utifrån yrkeskompetens placerades yrkesarbetaren på ett projekt under den tid hans kompetens behövdes. Det fanns yrkesarbetare som inte roterade, de arbetade med service och gjorde mindre jobb på orten de bodde, de hade ett kontor på orten där dagen började och de fick dagens uppdrag. Variationerna var stora dels mellan byggprojekt och dels bero-

ende på yrkeskategori. Personalrotation var en del av den traditionella byggproduktionen, det hörde till att var och en kunde sin sak och var på arbetsplatsen när dennes kompetens behövdes. Arbetet genomförs genom att någon förbereder för det som komma ska och någon annan tar vid för att i sin tur lämna till en tredje, så sker under hela byggprojektet. Så har det alltid varit även om det förekommit och förekommer att yrkesarbetaren hjälptes åt med något som egentligen var ut-
anför sitt yrke (Bursell, 1984a). Det var god ton att var och en lämnade över ett bra arbete, yrkesarbetare underlättade för varandra. Platschefen var vanligen tänkt att vara över hela projektet, men det förekom att de flyttade mellan projekt. Viss personal var där några dagar, ställningsbyggare var där och byggde eller rev ställningarna andra var där under längre tid till exempel snickare. Vanligen påbörjades projektet av platschefen, varpå markarbetare kom, därpå kom fler och fler yrkesarbetare. Projekten avslutas vanligen av att markarbetare gör i ordning markytorna och platschefen deltog i slutbesiktning och överlämnande till beställaren.

En byggarbetsplats kunde bestå av fast anställd personal till stor del eller i stort sett enbart underentreprenörer och projektanställda. Det har under större delen av 1900-talet varit brukligt att yrkesarbetaren arbetade i lag, med en lagbas som ordnade arbete på nästa projekt (Gullberg & Rudberg, 2001; Wettergren, 2004). Fast anställning var förr ovanligt. Idag var många fast anställda av byggföretaget, men variationerna på en byggarbetsplats var stora, även fast anställd personal roterar vartefter deras kompetens behövs. När förbipasserande såg stora skyltar utanför byggområdet som informerade om att företaget bygger denna skola, var kanske enbart en mindre andel från företaget, kanske bara platschefen resten av personalen såväl arbetsledare som yrkesarbetare kunde komma från andra företag. Stabila normer som överensstämmer från ett projekt till ett annat ger trygghet och underlättar i en bransch med personalrotation, byggproduktionspersonal vet att på nästa ställe är det likadant.

Byggbranschen omtalas ofta som konservativ i många hänseenden (Härdig, 1995; Landin & Andresson, 1981; Lindblom, 1950). Traditioner för verksamheten har utvecklats och förändrats men traditioner sedan länge lever kvar.

Traditioner

Traditioner såsom inkilning förekom tidigare, men var idag inte vanligt i den traditionella meningen. Inkilning innebar att när arbetaren kom ny till arbetsla-

get eller arbetsplatsen bjöd han på sprit, en flaska skulle gå laget runt annars sattes kilar på hans stol så att alla kunde se att han inte hade kilat in sig (Rehnberg, 1983). Inkilningen har idag övergått till att den som idag kommer ny till arbetsplatsen står lite lågt i rang och kollar in rutiner och hierarkier. En tradition som hålls vid liv idag på alla byggarbetsplatser och finns sedan flera hundra år är taklagsfesten. När taket ligger ska byggnadsarbetarna premieras genom något festligt, mat och dryck eller en slant. Taklagsfesten var en bevarad tradition, om den inte hölls kunde det leda till att en halmgubbe iklädd gamla arbetskläder hissas upp på taknocken (Lindblom, 1950). Taklagsfester förekom på alla husbyggen och innehöll vanligen mat och dryck under festliga former. Det kan vara att byggproduktionens personal åkte till en travbana med inhyrd buss, spelade på hästar för den som vill och åt och drack och umgicks för att sedan bussas tillbaka till arbetsplatsen. Taklagsfesten kan vara att byggproduktionens personal grillar, äter och dricker och umgås på byggarbetsplatsen. Smörgåstårter och pilsner var vanligt, enklare och robustare måltid nersköld med pilsnerdricka. Taklagsfester kan variera i upplägg, men ska innehålla mat och dryck och festligt umgänge. Blir det taklagsfest blir det en krans på taknocken blir det inte någon taklagsfest hängs en låsasgubbe klädd i företgets arbetskläder upp på taknocken med en snara runt halsen. Vad som hänt på en taklagsfest sprids eftersom personalen roterar mellan byggarbetsplatserna. En annan tradition är bordsplaceringen i boden.

Bordsplacering

Det finns en gammal hävd om bordsplaceringen som gällde på de flesta byggen. Bästa hierarkiska platsen var platsen vid fönstret på höger sida, där satt lagbasen eller den som var inofficiell bordordförande det vill säga den som förde talan för yrkesarbetarna vid det bordet. Platschefen och arbetsledaren vände sig till bordordförande med frågor och funderingar. Bordordförande var gruppens, bordets representant och suppleanten satt mitt emot.

Vid ett bord satt en yrkeskategori snickarna eller markarbetarna, var det gott om snickare kunde det vara två bord med snickare. När platschefen eller arbetsledaren hade något att diskutera eller informera så var det till bordordförande han vände sig. Det kunde handla om att projektet behövde en yrkesarbetare till och vi har några att välja på och vem skall vi ta hit? Vem vill ni jobba med? En sådan fråga var vanlig innan arbetsledningen tog in nytt folk till byggprojektet, det var av stor betydelse att folk kunde samarbeta och trivdes att arbeta ihop. Vid

bordet diskuterades när frågeställaren (platschef/arbetsledare) inte var närvarande och lagbasen/bordordförande gav svar efter rasten med yrkesarbetarnas åsikter. Svaret respekterades i största möjliga utsträckning eftersom det kunde vara fullkomligt hopplöst att ha folk som inte trivdes tillsammans. Innan en ny yrkesarbetare kom hade valet av honom vanligen blivit godkänt av dem som redan fanns på arbetsplatsen, det kände den nye till. Yrkesarbetarnas val av nya yrkesarbetare var viktigt för produktivitet och trivsel. Till borden kom även skriftlig information, lappar läggs på borden.

Informationsspridning i byggproduktionen

Information av skriftlig natur gavs genom att lappar lades på borden, då kunde yrkesarbetaren läsa när de hade rast. Information och diskussion om produktionen görs vid överläggningar. När det var olika bodar, för underentreprenörer och fast personal blev det två personalgrupper som fick information vid olika tillfällen och kanske av olika karaktär. Informationsspridning förekom främst vid personliga möten. Det kan vara frågor av olika slag tjänstemännen ställer, vanligt var frågor som berör produktionen. Mindre arbetsuppgifter gjordes upp mellan arbetsledaren och yrkesarbetarna/bordordförande. Större arbetsuppgifter bestämde platschefen, om yrkesarbetarna och arbetsledaren anser en sak så kan de diskutera och övertyga platschefen om att de hade rätt. De kan få gehör för sina idéer därmed kunde yrkesarbetarna genomföra arbetsuppgiften på det sätt de ansåg bäst.

Produktions relaterade beslut togs formellt av platschefen men diskussioner med yrkesarbetarna var vanligt, en koncensus om hur saker och ting skall utföras var något yrkesarbetare och tjänstemän strävade efter men det yttersta ansvaret och makten hade platschefen.

Lokala förutsättningar

Byggarbetsplatser kan se mycket olika ut, en del är stora andra små. I metodkapitlet beskrivs tre besök på olika byggproduktionsplatser, nedan följer ett fiktivt besök på ett husbygge i en större stad.

Ett besök på en byggarbetsplats

Till en byggarbetsplats kommer gemene man inte in, obehöriga äga icke tillträde står det på en skylt utanför det inhägnade området. Byggarbetsplatser omgärdades oftast av ett 2 meter högt nätstaket av metall, staket eller plank runt byggarbetsplatser har varit brukligt sedan 1700 talet (Pursche, 1989). Grindar, med en öppning på kanske 20 meter, kan finnas på ett par ställen. På grindarna sitter gula skyltar de visar att hjälm är obligatoriskt och att obehöriga äga icke tillträde. Ett antal bilar stod parkerade utanför. När det inte fanns någon som avvissade besökaren var det bara att gå in. Vanligen möttes besökaren, av personal som frågade vem man var och vem man sökte, det var uppenbart att besökare inte obemärkt kunde ta sig in på arbetsplatsen. Det har alltid varit ett problem med att veta vem som är vem och vem arbetar för vem. Redan på 1800 talet infördes ett system med poletter, avsedda att reglera vilka som arbetade på byggarbetsplatsen och för att förhindra svartarbete (Pursche, 1989), det blev inte bestående. Idag hade de flesta id-brickor som visar vilket företag de arbetar på, men de satt inte alltid synligt. Besökare utan arbetskläder syntes.

Yrkesarbetarna gick raskt hit och dit. De gick målmedvetet. Det påminde om en myrstack där det vid första anblicken ter sig som kaotiskt myller och total oordning men vid en längre tids iakttagelse framstod ett mönster, vissa yrkesarbetare rörde sig inom vissa områden och andra yrkesarbetare var på samma plats mest hela tiden. Maskiner surrade, ljudet av bormaskiner och sågar kunde urskiljas, det lät inifrån huset som byggdes. Marken på byggproduktionsplatsen bestod av en större grusplan, stråk av bilspår och mindre promenadstråk. Byggmateriel, och sådant som ser ut som före detta byggmateriel ligger i högar samlade men utspridda inom bygget. Det fanns några blå containrar, mellan husen som byggs, dörrarna stod på vid gavel, det var byggmateriel och redskap inuti som folk hämtade och lämnade.

Besökaren kanske guidas av platschefen. Han kommer att fråga vem du är och vad du vill, när du berättat ditt ärende säger platschefen att du måste ha hjälm och att ni gemensamt ska gå och hämta en hjälm. Ni går till kontorsboden, en trappa upp och du går mot hyllan och tar en röd hjälm, du får ta en blå! blå? Ja, besökare har blå hjälmar, det är en säkerhetsdetalj. Ni går ner på byggarbetsplatsen platschefen visar på den ensamma boden som tillhör underentreprenörerna

och berättar att underentreprenörerna har en egen futt på denna arbetsplats. Det är vanligt vid större projekt att underentreprenörerna har en egen futt, de vill sitta för sig själva, berättar platschefen.

En underentreprenör jobbar på samma byggarbetsplats men med arbetsuppgifter det inte finns fast anställda yrkesarbetare till, det vill säga vissa kompetenser var inte anställd på företaget. Det var relativt nytt med fast anställning, det kom på slutet av 1980 talet. Vid 1990 talets byggkris, var det många som fick sluta, idag anställs vissa yrkeskategorier andra hyrs in. Ett flertal olika yrkeskategorier hyrs in på underentreprenad vid behov till exempel elektriker, ventilationsyrkesarbetare, målare, plåtslagare, murare.

På väg ner mot husbygget kan besökaren erbjudas att ta hissen upp i huset, för att titta på utsikten och gå in i husen. Hissen skramlade och skakade och det fanns inget lock eller tak på hisställningen. Platschefen skojar och säger att hissen vanligen stannar innan ställningen tar slut, i alla fall när han är med. Skrammel och skak och ni är uppe och visst är det en fin utsikt. Platschefen berättar att när han byggt riktigt höga hus så har utsikten varit fantastisk och ibland på sommaren så har han fikat på taket och sett ut över omgivningen skrattande kan platschefen då kanske utbrista att det är en tjusning med jobbet, man får se mycket.

Besökaren kan sedan gå in i huset som i stort sett bara är betonggolv, betongväggar och betongtak. Det är ledningar och sladdar och plankor här och där. Ett trapphus finns med en provisorisk ledstång. Ett tomt hisschakt gapar med en planka förspikad så ingen skall trilla ner. Vid balkongdörrarnas hål är plankor förspikade. Platschefen är ytterst ansvarig för arbetsmiljön, så att arbetsplatsen är säker och att personalen på byggproduktionsplatsen vidtar förebyggande åtgärder så att inga olyckor sker. Skyddsombudet kontrollerar att skyddsarbetet blir gjort, skyddsombudet går skydds rond varje vecka men bör ha uppsikt mest hela tiden.

Det är yrkesarbetare lite överallt som spikar upp plåtbitar i taken och regler upp väggar. Vad de gör är inte vid första anblicken helt enkelt att förstå, någon håller på med ledningar, det elektriska och andra drar plaströr utmed väggarna där elen skall gå. Kanske möter du ett par yrkesarbetare som regler och ser ut som helan och halvan i varje fall vad längden beträffar. De skämtar om längdskillnaden och säger att det är bra, då når en upp till taket och en ner till golvet! Då behöver

vi sällan använda stege och då går det fortare. De berättar att det är bra om yrkesarbetare kan komplettera varandra och att det är vanligt att yrkesarbetare jobbar två och två på husbyggen, det blir roligare också, vi kan ju prata lite med varandra under tiden vi jobbar, när det inte bullrar för mycket förstås. Dessa två snickare har arbetat tillsammans i många år, de försöker komma till samma jobb och det brukar gå att lösa, men visst ibland har de delat på sig och det kan ju vara kul det också berättar de.

Efter upplevelsen med hissen väljer besökaren kanske att ta trapporna ner, det är minst lika läskigt som att åka hiss. El-schakt på ena sidan vid trappan och räcken som ser rangliga ut på den andra. Sladdar vid trappslut och hisschakt på våningsplanen, det vill till att personer på en byggarbetsplats kan gå rakt och är vakna, kan besökaren på en byggarbetsplats kanske tänka. Det blir säkert en vana att vistas i denna miljö men besökaren som är ovan kan känna sig osäker. Miljön är dessutom om inte bullrig så definitivt inte tyst, det borras och sågas, det slamrar och skramlar. Det är långt ifrån rent, det dammar men det råder en relativ ordning det är inget som ligger slängt huller om buller. Byggmaterialet ser ut att ligga samlat i travar. Det är en säkerhetsdetalj att hålla städat så ingen snubblar på något som ligger slängt. Fallskador är den vanligaste olycksorsaken. Det är mycket saker överallt och yrkesarbetare som rör sig, de bär på plankor och redskap. Det händer mycket runt omkring. Den ovane inser att han måste koncentrera sig på var han sätter fötterna så han inte står på näsan, eller krockar med någon yrkesarbetare som raskt går genom huset.

Produktionen sker på plats och när projektet var slutfört, befann sig personalen på nya arbetsplatser i nya konstellationer utifrån projekt, och behov av kompetens. Ibland hade yrkesarbetare nära till arbetet ibland veckopendlade personalen och hade kanske 4 dagars vecka, eller 7/7 dagars vecka.

Arbetstid

En byggarbetsplats kunde vara en arbetsplats där i stort sett alla veckopendlade och yrkesarbetaren hade arbetstid 10 timmar per dag i fyra dagar, sedan åkte yrkesarbetaren hem. Ett annat arbetstidsalternativ var 12 timmar i tre dagar och 6 den sista för att hinna hem vid en acceptabel tid. En byggarbetsplats kunde vara 7 dagar jobb 7 dagar ledigt, det ger en snabbare produktionstakt, en lösning när det var bråttom med ett projekt. 7 dagars intervall var inte så vanligt då det krävdes att samstämda lag kunde ta över efter varandra. För långpendlande yrkesarbetare ges vid 7/7 mer sammanhängande tid hemma. En byggarbetsplats

kan ha tvåskift med ett förmiddags/dag lag och ett eftermiddag/kvälls lag, för att påskynda färdigställandet, även här krävdes samstämmiga lag och en platschef som jobbar dygnet runt eller har en andreman, även kallad tvåa, som kan växla med platschefen. En byggarbetsplats kunde vara så långt bort att yrkesarbetarna flygpendlade och flög hem var 14:e dag. Byggarbetsplatsen kan ha parkeringsmöjlighet till dem med husvagn att bo i under veckorna, eller så hyr yrkesarbetarna ett hus ihop eller var för sig, eller en lägenhet eller bor inneboende och hyr ett rum hos någon på orten för bygget.

Vad ett beslut leder till beror på hur beslutet förstås

Nedanstående avsnitt tar upp hur beslutet om morgonuppvärmning förstås av yrkesarbetare, därpå lyfts styrning, uppföljning och kännedom om beslutet, avslutningsvis tas avsikten med beslutet upp.

Hur beslutet om morgonuppvärmning förstås

Beslutet om morgonuppvärmning var inte allmänt känt. Beslut från huvudkontoret omtalas ta tid genom organisationen och möta på motstånd innan det når ut till verksamheten. En regionchef uttrycker hur han betraktar besluts genomförandekedjan:

Ja det, är så här va, VD bestämmer någonting så rinner det rakt igenom linjeorganisationen ner till oss. Och så har vi en tröghet att trycka ut det därför att våra platschefer är så hårt belastade. Så är det (regionchef, Malmö, 2005).

Beslut uppifrån betraktas mindre viktiga när de inte hade starkt stöd och påtryckningar uppifrån organisationen, en arbetsledare berättar:

Arbetsledare: det där måste styras uppifrån i företaget, alltså verkligen gås igenom att de verkligen gör det va! för det är ju nödvändigt alltså,, för det var ju vansinne, ehh som vi höll på egentligen, vi kom ju om vintermorgonen, rätt ut i kylan och började jobba direkt va och så anser jag de gör än idag, många, det är ingen uppvärmning (Bosse, Stockholm, 2004).

Yrkesarbetare tolkade beslutet som ett erbjudande för de som vill.

Uppföljning av morgonuppvärmning

Det var möjligt att följa upp huruvida morgonuppvärmning infördes och hur många som deltog. Ingen kvantitativ uppföljning gjordes. Uppföljning av beslutet gjordes genom att denna studie följde processen. Företaget har generöst låtit mig ta tid från produktionen och administrationen för att studera införandet, avsikten var att få en ökad kunskap. Avrapportering till byggproduktionen har inte gjorts enskilt, avrapportering har gjorts till friskvårdsinspiratörer vid möten och kurser.

Direkt styrning av friskvårdspolicyn

Ingen direkt styrning gjordes, morgonuppvärmning var ett erbjudande, en frivillig verksamhet för de som ville. Informationen till personalen kan betraktas som styrning, en mjuk form av styrning, ett erbjudande och en påminnelse i personaltidningar och Friskvårdsbladet.

Avsikten

Avsikten med morgonuppvärmningen enligt yrkesarbetarna, var ekonomisk, att sänka sjukfrånvaron och minska skadorna. Avsikten tolkades även som ett erbjudande till de som var intresserade av morgonuppvärmning.

Sammanfattande diskussion utifrån byggproduktionen

Diskussionen presenteras utifrån från de tre frågorna kan, vill och förstår. De skilda världarna jämförs och diskuteras i relation till bakgrunden.

Kan yrkesarbetare införa morgonuppvärmning?

Enligt beslutet om morgonuppvärmning kan alla införa morgonuppvärmning på sin arbetsplats under förutsättning att de vill införa morgonuppvärmning. Inom byggproduktionen föreligger underlättande och försvårande omständigheter. Byggproduktionen har normer och värderingar, liksom praktiska förutsättningar vilka påverkar införandet av morgonuppvärmning. Kunskap om programmen förutsatte att någon av personalen på byggarbetsplatsen, gick kurs på annan ort, beställde material, övertygade platschef, arbetsledare och arbetskamrater. För att morgonuppvärmning skulle bli av behövdes deltagare, tid och plats. Först diskuteras möjligheter för att kunna införa morgonuppvärmning.

Eget agerande

Förutsättning för morgonuppvärmning var att någon initierade verksamheten, av eget intresse. Morgonuppvärmning var en frivillig verksamhet. Yrkesarbetare har inte valt yrket därför att de var intresserade av hälsa och friskvård, de är intresserade av att producera.

Kurs på annan ort

För att delta i kursen, där den intresserade kan lära sig morgonuppvärmningsprogrammen, ska kursdeltagaren ta ledigt från produktionen och få kursen betald av projektet. För att ledighet och kostnaden ska täckas av projektet ska morgonuppvärmning vara förankrad hos yrkesarbetare och projektledning. Förankringen förutsätter att kursdeltagaren är beredd att leda verksamheten och agera som den efterfrågade eldsjäl, en omtalat svår uppgift. Och det är få som är beredda till det.

Övertyga andra och leda verksamheten

Eldsjälen för morgonuppvärmning är en person som har egenskaper yrkesarbetare säger sig inte ha. Eldsjälen ska leda yrkesarbetare och vara på plats varje morgon och initiera verksamheten. Platschefen omtalas av yrkesarbetare vara lämpad för uppgiften, men platschefer anser att de inte har tid. Övertygandet om morgonuppvärmningens varande är avseende en frivillig verksamhet en pågående process. Varje dag kan yrkesarbetaren välja om han vill eller inte vill delta i morgonuppvärmning. Ingen behöver stå till svars för sitt val, om man inte vill kan man gå ut och arbeta. Morgonuppvärmning är inte naturligt inlemmad såsom hälsofrämjande, vilket skyddskläder och hjälm är. Eldsjälen ska varje dag övertyga andra att börja dagen med uppvärmning i stället för att gå ut och jobba. Och stå framför och instruera. Instruerande, att stå framför och leda omtalas vara en svår uppgift, lämplig för kvinnor eller någon annan. Studien visar på att det inte är lätt att övertyga personal som arbetat länge att delta i morgonuppvärmningen. Arbetsledare med positiv inställning till morgonuppvärmning vet inte hur det ska gå till ifall de skulle övertyga yrkesarbetaren att börja dagen med morgonuppvärmning. Yrkesarbetare är omtalat konservativa, för eldsjälen innebär övertygande och ledarskapet en i byggproduktionen onaturlig verksamhet.

Deltagare

En byggproduktion är en demokratisk arbetsplats så till vida att diskussioner förs om hur det praktiska arbetet ska utföras. Yrkesarbetare talar om att de inte är direkt styrda utan har en frihet i arbetet. Det förs diskussioner vid borden innan ny personal kommer till arbetsplatsen om vem som ska komma. Personalen roterar mellan arbetsplatser och det berättas om att efter 10 år har de arbetat ihop med de flesta. Personalen är lojal branschen och kommer att återses. Yrkesarbetare känner många inom regionen, de har därmed kunskap om personers egenskaper och förmågor. När någon kommer ny till en arbetsplats känner den nye in stämningen och förhåller sig till den. Yrkesarbetare vet att om vissa personer kommer, så blir det morgonuppvärmning, yrkesarbetare vet också att med vissa platschefer är det ingen idé att ens ta upp frågan om morgonuppvärmning. Det kan diskuteras om sociala förhållanden påverkar yrkesarbetarens vilja att sätta sin popularitet på spel genom att propagera för något de upplever kan förknippas med något löjligt eller onödigt, att vifta med armarna. För att propagera för verksamheten och agera för ett införande behövs eldsjälen övertygelse, studien visar på att den auktoritära arbetsledaren kan driva igenom beslutet. Yrkesarbe-

tares position framgår för alla enbart genom att iaktta bordsplaceringen. Den position en yrkesarbetare har påverkar rimligen viljan att agera för morgonuppvärmning.

Genusdiskussion

99 % i byggproduktionen är män, samtidigt som morgonuppvärmningen utvecklats av kvinnor. Namnbyte görs från gympa till uppvärmning av hänsyn till att det är män som är huvudsaklig målgrupp. Namnet inte verksamheten påverkas och byts ut. Uppvärmning betraktas mer associerat till idrott en mer manlig verksamhet.

Kroppen har en yrkesmässig betydelse kroppens funktion var en yrkesmässig kompetens som gör att han inte skadar sig, utan kan utföra arbetet på lämpligt vis. Kan yrkesarbetaren inte det tejpas han möjligen fast hammaren, det kan därmed framstå som att det finns en skam i att inte ha kroppslig kompetens och orsaka klantiga skador. Kroppen antas få en form av träning på arbetstid, genom själva yrkesutövandet. Den manliga kroppen med en antagen machostämpel förnekas, men framträder i studien.

Mannens styrka antas vara större än kvinnors, varpå kvinnor efterfrågas, då det skulle leda till mindre fysisk ansträngning för männen med hjälp av bättre och fler hjälpmedel. Yrkesarbetare som inte är eldsjälarna är inte intresserade av att stå framför och visa rörelser i morgonuppvärmningsprogrammen, det framkommer att yrkesarbetare anser att det är en verksamhet mer lämpad för kvinnor.

Tid

Tid behövs för att gå kursen. Inom byggproduktionen är planering viktig, var och en behövs när han är på plats. Ledighet och korttidssjukfrånvaro är låg, yrkesarbetaren är på en arbetsplats när han är behövd. Platschefen har nämnt att de aldrig haft någon yrkesarbetare som "vabbat" det vill säga varit hemma för sjukt barn, då har platschefen arbetat i 20 år i branschen på ett stort antal arbetsplatser. Inom byggproduktionen har man sällan tid över. Förutsättningen konstant tidsbrist kan möjligen göra det svårt att ta ledigt ett par dagar för att åka på kurs. Tid behövs för att utföra morgonuppvärmning, ca 10-15 minuter.

Tid är pengar, tio minuter kan tyckas lite men det används som förklaring, vi har inte tid, betongbilen kommer. Tid är en lönefaktor, för yrkesarbetare och tjänstemän i byggproduktionen. Tio minuter på en arbetsplats med tio yrkesarbetare

är 100 minuter om dagen, en timme och 40 minuter, på en vecka blir det 500 minuter, drygt en arbetsdag. Det omtalas att det är ont om tid, rasterna är exakta ingen kommer för sent. På arbetstid arbetas det. Tid är planerad samtidigt som en god planering likställs med friskvård. För de som har morgonuppvärmning är 10 minuter ingen tid, det tar de snart igen. Men det är tänkbart att för den platschef eller arbetsledning som gjort planeringen är 10 minuters försening varje morgon inte underlättande åtminstone inte på kort sikt. Tio minuter är 1 % av arbetstiden, platschefen har ett påbud att ge 3,5 % vinst på projektet om det istället ger 2,5 % ser det inte bra ut rapporterade en platschef. Tid kan omräknas till pengar. Det kan diskuteras om tid ska tas från projektets vinst eller företaget. Vill företaget att alla ska genomföra morgonuppvärmning skulle det möjligen påverka företagets vinst.

För att kunna införa morgonuppvärmning behövs även en plats att vara på, platsen är i första hand en byggarbetsplats.

Produktionens arena – byggarbetsplatsen

En byggarbetsplats är reglerad av säkerhetsregler och produktionsplanering. En byggarbetsplats har ytor avsedda för produktion. Planeringen för projektet påbörjas innan projektet startat. En särskild plats för morgonuppvärmning avsätts inte, på de arbetsplatser där morgonuppvärmning genomförs finns plats, ett blivande garage, boden kan användas. För att en plats ska vara möjlig att använda krävs fantasi, en vilja att hitta en lämplig yta, förmåga att se byggproduktionen inte enbart som byggarbetsplats utan som en plats för morgonuppvärmning. När morgonuppvärmning sker samtidigt som produktionsstart finns det trafik på arbetsplatsen, underentreprenörer förväntas kunna arbeta utan att störas av uppvärmande yrkesarbetare. Pågående byggproduktion får inte påverkas, trafiken och förflyttning av material kan inte förhindras. Morgonuppvärmning förutsätter en plats möjlig att samla en grupp av personalen på, en yta produktionen inte använder, kranen inte lyfter material över, samtidigt får det inte vara för gropigt eller lerigt eller bullrigt så de inte hör musiken eller stör de som börjat arbeta. Plats finns för morgonuppvärmning när det förekommer, men för besökaren på en byggarbetsplats är platsen inte synlig. Det är tänkbart att platsen inte syns för den som inte vill ha morgonuppvärmning. En byggarbetsplats har ytor avsedda för byggproduktion. Byggproduktion avgränsas av ett gallerstaket. Platsen morgonuppvärmning sker på är synlig, vem som helst kan titta in på byggarbetsplatsen och se yrkesarbetare utföra morgonuppvärmning. En synlig morgonuppvärmning utförd av yrkesarbetare i arbetskläder till allmänt beskådande av arbetskamrater och passerande kan kanske påverka viljan.

Diskussion om viljan

Viljan finns hos eldsjälarna, de inför verksamheten. Viljan påverkas av värderingar och normer. De som inte har viljan att agera förespråkare och ledare kommer heller ej att agera för ett införande, om det är någon annan på arbetsplatsen som inför verksamheten kan personal delta trots att de inte vill leda verksamheten. Viljan att delta i morgonuppvärmning är vanligare än viljan att leda verksamheten. Det framkommer under studien att yrkesarbetare helst vill arbeta, se produktionen gå framåt och ha en bra laganda.

Värderingar

Värderingar, vilket värde vi lägger i något påverkar handlandet. Yrkesarbetare hade yrkesstolthet och såg vanligen till att underlätta för andra yrkesarbetare, genom att lämna ifrån sig ett arbete i gott skick för nästa att ta vid och kanske fullfölja (Applebum, 1981). De yrkesarbetare som inte passade in riktigt från början lärde sig att anpassa sig eller slutade så småningom (Bursell, 1984b; Silvé, 2004).

Värderingar om friskvård framträder när morgonuppvärmning inte omtalas som friskvård. Yrkesarbetare anser att trivselhöjande och humor var friskvård. De ansåg att friskvård var ”sånt som gör att man mår bra”. Kosten, att äta rätt var en form av friskvård yrkesarbetarna talade om, bodkockan som lagade mat i boden önskades tillbaka. De önskade också massage, även om de trodde att det var möjligt gjordes sällan aktiva handlingar för att få till friskvård på arbetsplatsen. Välmående ansåg yrkesarbetare att de själva hade ett ansvar för, att de och arbetskamraterna mår bra. Friskvård från arbetsgivaren anses vara arbetskläder, en god planering och hjälpmedel. Arbetskläder fungerar som friskvård genom att det var bekväma att arbeta i, lämpliga kläder för utomhusarbete, bra regnkläder och sköna skor, individuellt anpassade. En yrkesarbetare arbetar till stor del utomhus i alla väder med ett smutsigt och tungt arbete. Det syns inga yrkesarbetare med rena kläder i byggproduktionen. Det kan betraktas rimligt att arbetskläderna anses viktiga för hälsan.

Hjälpmedel betraktas som en form av friskvård och efterfrågades, de anses underlätta och gjorde att arbetet gick fortare. Mycket arbete som tidigare gjordes med handkraft görs av maskiner. Fler kvinnor i branschen omtalades ge bättre hjälpmedel. Muskelstyrka behövdes och kvinnor betraktades svagare, därmed skulle hjälpmedlen öka om fler kvinnor var yrkesarbetare. Trots alltfler hjälpmedel önskas fler och bättre, även information om hjälpmedel var efterfrågat. Friskvård för byggnadsarbetare var tydligt knutet till produktionen. Och möjligheten att utföra ett bra arbete på ett praktiskt och bekvämt vis.

Trivseln var hög, personalen visade stolthet inför tidigare projekt, de uttryckte att de trivdes och att den som inte trivs slutar ganska snart. Personalen agerade så att andra ska trivas, det var ett gemensamt ansvar att göra arbetsplatsen trivsam, det görs genom skämt och humor, en byggjargong. Trivs gör de med sina arbetskamrater, de väljs in till arbetsplatsen av arbetsledare och arbetskamrater. Yrkesarbetare vet att om man var där var man önskad. Arbetskamrater blir man om man är sådan som man förväntas vara, det vill säga; hjälpsam, lämnar bra arbeten ifrån sig till nästa yrkesman, lojal produktionen, kommer i tid och gör vad man kan för att arbetet ska fungera. Viljan att införa morgonuppvärmning kan tolkas som att man inte är lojal produktionen, man väljer och förespråkar en verksamhet som inte på kort sikt gynnar produktionen och heller inte synes generera något. Hur yrkesarbetare förhåller sig till morgonuppvärmning kan möjligen påverkas av sociala faktorer, förutom det egna intresset eller bristen på intresse. Det var viktigt att vara omtyckt, det gjorde det lättare att hamna på bra arbeten, bli invald.

Värderingen av kroppen var att kroppen var ett redskap, något yrkesarbetare behövde för att kunna göra sitt arbete, kroppen förväntas ha en yrkesmässig kompetens. Om yrkesarbetare behöver morgonuppvärmning för att klara av sitt arbete bör han byta arbete, en värdering som rimligen kan tolkas som att om du förespråkar morgonuppvärmning saknar du en form av yrkesmässig kompetens, den kroppsliga kompetensen. Avsnittet om klantiga skador, liksom oviljan att tala om klantiga skador eller byggbranschens eventuella machokultur när bandspelaren var på, visar att kroppen den förväntas fungera. Hur någon förhåller sig till sin kropp påverkar rimligen viljan att agera fysiskt hälsofrämjande.

Det kan diskuteras hur morgonuppvärmningen betraktas när den inte omnämns i samband med friskvård av yrkesarbetare. Om morgonuppvärmningen finns skilda värderingar dels att det är onödigt, töntigt, vifta med armarna dels att man redan gör sin egen eller att, om det är bra med morgonuppvärmning borde alla delta och då kan det vara obligatoriskt. Hur morgonuppvärmning än kommer att fortlöpa, om det blir obligatoriskt eller rinner ut i sanden och försvinner kommer det att finnas skilda värderingar.

Viljan att införa något nytt inom byggproduktionen påverkas av byggproduktionens normer. Normer innebär underförstådda förväntningar och regler i en social gemenskap. Normen att prioritera arbetet och vara lojal både produktion och arbetskamrater kan antas påverka morgonuppvärmningsverksamheten, genom att välja bort morgonuppvärmning visar du på att arbetet går i första hand.

Normer

Inom byggproduktionen finns en kollektiv gemenskap, arbetet är präglat av samarbete. Samarbete är självklart, gruppen bygger gemensamt, produktionsproblem löses företrädesvis demokratiskt genom diskussioner i baracken. Normen var hjälpsamhet och lojalitet gentemot projektet. Lojalitet gentemot projektet visas på genom att arbeta flitigt mot det gemensamma målet, verksamheter som motverkar produktionen såsom att komma för sent till arbetsdagen eller ta för långa raster betraktas inte väl, och kommenteras i årtal, med humor, och en rå men hjärtliga attityd. Lojaliteten till yrkesutövandet var normgivande för hela verksamheten. Morgonuppvärmning på 10 minuter av arbetsdagen, en verksamhet som inte synligt bidrar till produktionen kan utifrån normen – på arbetstid arbetas – betraktas avvikande.

Oviljan till förändringar kan komma ur personalrotation, genom att alla byggarbetsplatser var så lika som möjligt underlättas personalrotation. När en yrkesarbetare eller tjänsteman kommer till en ny produktionsplats vet han hur det är, vilka vanor som finns, när rasterna är, var man kan slå sig ner vid matbordet, vem som för talan respektive vem man ska fråga när det är något man undrar över. Traditioner och normer ger därigenom igenkännbarhet och trygghet. Trygghet och igenkännbarhet kan ha ett värde för den som kontinuerligt byter arbetsplats.

Personal är inröstad till arbetsplatsen, en norm var att yrkesarbetare kan påverka vilka de arbetar med, kollektivt arbete antas utföras bäst om personalen trivs med varandra. Lojaliteten i gruppen kan antas öka och gemensam verksamhet stimuleras när samarbetet var baserat på att yrkesarbetarna trivs ihop. Personalrotationen gör att de känner eller känner till yrkesarbetare i regionen vilka kan tänkas komma till en aktuell arbetsplats. Det kan antas vara viktigt att vara tillräckligt populär och inte riskera det goda samarbetet, eller möjligheten att bli invald till arbetsplatsen.

På en byggarbetsplats med bordsplacering, med en talesman och demokratiska diskussioner innan beslut blir gruppens demokratiska framdiskuterade beslut gällande. Den yrkesarbetare som nyligen kommit till arbetsplatsen intar en avaktande hållning och låter de med längre tid på arbetsplatsen föra talan. Införandet av morgonuppvärmning på en arbetsplats med etablerad verksamhet och etablerad personal kan försvåras av den etablerade normen, ingen morgonuppvärmning. Att komma som invald yrkesarbetare och agera för en nyordning kan falla på befintliga normer, rimligen kan det upplevas som att yrkesarbetarens popularitet bland arbetskamraterna inte är värd att sätta på spel. Införandet av morgonuppvärmning på byggarbetsplatser kan rimligen försvåras när det finns

sociala risker med att agera för en verksamhet som kan röstas ner, även när den nye yrkesarbetaren skulle vilja införa verksamheten men inte själv vill ta på sig ledarrollen.

Byggproduktionens normer har traditioner sedan mer än 100 år. De flesta arbetar ett helt yrkesliv i branschen, det omtalas när de säger att det syns på en person hur länge han arbetat. Lärlingssystemet omtalas lära ut yrkeskunnande och normer. Genom lärlingssystemet skolas lärlingen in i byggkulturen, genom samtal, skämt och humor görs tydligt vilka normer som råder. Skämt och humor, en rå men hjärtlig samtalston lärs ut liksom förväntningar om hjälpsamhet, att inte stanna hemma för småsaker därför att man behövs i produktionen. Lärlingen får känna sig behövd, lojalitet lärs in till produktionen, att passa tiden, hur man kommunicerar verkare och yrkesarbetare emellan. Genom att de äldre lär de yngre reproducera kulturen, förändringar sker då långsamt. En praxis utvecklas av att ”så här gör vi i produktionen”. Att byggbranschen är konservativ och oövilig till förändring framgår både i denna studie och i tidigare studier. Kanhända blir traditioner viktigare i en bransch med rörlighet, plats rörlighet och personalrörlighet. Traditioner ger en trygghet och ett igenkännande oberoende av var i landet byggnadsarbetaren arbetar, kan han känna igen sig, han vet hur det fungerar och hur han förväntas bete sig, en känsla av att det är som det brukar.

Faktorer svåra att påverka

Byggarbetsplatsens utformning görs innan yrkesarbetare kommer dit. Utformningen kan påverka upplevelsen av att det finns plats för morgonuppvärmning. Budget och tidsplanering är faktorer vilka påverkar projektets ekonomi och tidsplan, faktorer vilka används som förklaringar till att morgonuppvärmning inte genomförs. God planering innebär att arbetet kan fortskrida enligt tidsplanen, en väl gjord planering med material och personal vid rätt tillfälle. Planeringen görs av arbetsledningen i god tid innan projektet påbörjas. Morgonuppvärmning var en verksamhet den som planerar, platschefen, inte anser ligger på hans bord och planeras inte regelmässigt in. Friskvård för yrkesarbetare är i huvudsak produktionshöjande; hjälpmedel och en god planering och trivsel. Faktorer besökaren inser är av betydelse på en arbetsplats där tid är pengar och alla har som gemensamt mål att produktionen ska gå framåt. För att underlätta för införandet av morgonuppvärmning behövs tid, pengar och en plats att vara på, faktorer svåra att påverka. Dessutom behöver informationen nå ut, en absolut förutsättning för morgonuppvärmning är kännedom om erbjudandet.

Diskussion utifrån hur beslutet förstås

Beslutet är inte allmänt känt. Yrkesarbetare med kännedom om morgonuppvärmning tolkar erbjudandet som just ett erbjudande för de som vill, det vill säga för yrkesarbetare som anser att det är roligt med morgonuppvärmning och är beredd att leda verksamheten.

Arbetsledning känner till beslutet och anser att de inte har tid, kunskap eller ansvar för morgonuppvärmning. Arbetsledning förstår beslutet som en möjlighet att börja dagen med uppvärmning, för yrkesarbetare som vill införa och leda.

Det kan diskuteras om beslutet om morgonuppvärmning är en trivselfrämjande åtgärd eller en arbetsmiljöåtgärd, det senare har inte framkommit i denna studie. Snarare tolkas beslutet som en trivselverksamhet av yrkesarbetare. Det kan även diskuteras om den hälsofrämjande aspekten av morgonuppvärmning förstås på individplan eller kollektivt. Skyddsronder, arbetsmiljöregler, hjälm, och spikskor ett flertal verksamheter genomförs för att skydda personalen i en riskfylld bransch. Morgonuppvärmning betraktas inte som en skyddsåtgärd, vilket vore möjligt med tanke på den relativt stora ohälsan orsakad av muskel och förslitningsskador. Förslitningsskador kan troligen förebyggas genom uppvärmning på morgonen. Även fallskador är vanligast förekommande på morgonen, genom morgonuppvärmningens uppiggande effekt skulle fallskador kanske minska. Det kan diskuteras om morgonuppvärmningens framtoning på fri vilja för de som har vilja, dvs. lust förtar budskapet om hälsofrämjande. I en bransch präglad av kollektivt ansvar, de har alla hjälm inte bara de som har störst risk att få något i huvudet kan man avslutningsvis diskutera om inte uppvärmning på kollektiv grund vore möjligt. Det kan vara tänkbart att alla gör morgonuppvärmning så att förslitningsskador minskar överlag.

Kapitel 6 - Slutdiskussion

Här görs en avslutande och jämförande diskussion, avsnittet avslutas med några tänkbara förändringar som skulle kunna användas vid framtida implementeringar av friskvård i näringslivet.

Friskvårdsadministrationen och byggproduktionen betraktar friskvård och morgonuppvärmning olika. Det kan förstås ifrån perspektivet att två skilda sociala världar möts, friskvården och byggproduktionen vid erbjudandet av morgonuppvärmning. Byggproduktionen och friskvården har olika ideologi, normer, värderingar, men även skilda praktiska förutsättningar vilka påverkat införandet av morgonuppvärmning. Presentationen är strukturerad utifrån teorins tre frågor kan, vill och förstår och börjar således med ett avsnitt utgående från frågan kan morgonuppvärmning införas.

I teorin kan morgonuppvärmning införas – men hur är det med praktiken?

För att kunna genomföra en ny verksamhet behövs både kunskap och praktiska möjligheter. I teorin kunde morgonuppvärmning införas i och med att ett centralt beslut tagits och policy fastlagts. I praktiken var det inte så enkelt. Erbjudandet om morgonuppvärmning har inte följts av att verksamheten införts på alla byggproduktioner.

Ideologins betydelse för vad vi gör

Ideologin inom byggproduktionen stödjer produktion. Ideologin inom friskvården stödjer hälsofrämjande handlingar. Den övergripande skillnaden i hur friskvård betraktas i skilda sociala världar påverkar införandet av en ny och främmande verksamhet på arbetstid. Friskvårdens aktörers ideologi stödjer att var och en har eget ansvar för sin hälsa, friskvård är roligt. Friskvårdens aktörers målsättning var att individer genom kunskap och friskvårdserbjudandet ska få en bättre hälsa, både fysiskt och psykiskt. Möjliggörande av friskvård ligger i linje med WHO deklARATIONER, Bilbaoförklaringen, Regeringens 11-punktsprogram.

Ett flertal dokument stödjer att friskvård ska vara frivilligt, ett möjliggörande till att sköta hälsan. Den sociala världen friskvården har individualistisk ideologi, med hälsa som ett stort värde och självklart prioriterat intresse. Byggproduktionens aktörer anser att produktion är roligt, ideologin stödjer produktion med lojalitet mot projektet och medarbetarna. Byggproduktionen har en kollektivistisk ideologi. Byggproduktionens målsättning var att producera snabbt och med bra kvalitet, som produktionen kan var stolt över. Skilda ideologier med skilda målsättningar, hälsa genom frivilliga handlingar eller en produkt genom produktion, är en väsentlig diskrepans mellan målsättningarna med verksamheter inom de skilda sociala världarna. Målsättningen med en verksamhet avgör vad vi strävar efter och påverkar inställningen negativt till verksamhet som inte leder till målet. Morgonuppvärmning med en god hälsa i framtiden är inte likställd med byggproduktionens ideologi.

Skillnaden i ideologi gör mottagandet av erbjudandet förståeligt, det saknas överensstämmelse mellan ideologierna. Om ideologin att hälsa var viktigare än produktion skulle råda i produktionen torde arbetsmiljö och arbetsvillkor påverkas.

Teknologin, en förutsättning för att kunna

Teknologierna skiljer sig åt, det var två helt olika teknologier inom de olika sociala världarna. Friskvårdens teknologi handlar om kunskap och privata utrustningar. Kunskap inom hälsofrämjandet utvecklas snabbt och nya träningsmetoder tillkommer. Teknologin, om kläder och utrustning och nya träningsmetoder förmedlas genom massmedia. Även företagets interna information förmedlar kunskap om teknologin till intresserade. Den tysta kunskapen inom friskvården görs mer synlig än den tysta kunskapen inom byggproduktionen. Friskvårdsinformation ges via företagsintern information och massmedia. All personal förväntas ha ett intresse och en viss teknologisk grundkunskap inom friskvårdssfären. Inom friskvården har kunskapen om teknologin utvecklats genom utbildning eller vanligare egen erfarenhet.

Teknologiskt kunnande i byggproduktionen förmedlas under lärlingstiden och för den yrkesverksamme i en pågående process av tillägnande av erfarenhetsbaserad tyst kunskap. Den teknologiska utvecklingen inom byggproduktionen går relativt långsamt (Landin,1981). Ny teknologi avser vanligen att underlätta produktionen (Gullberg, 2001). Byggproduktionen är inte lika teknologiskt transparent (Sverlinger, 2000) vilket kan ha försvårat tillträdet till byggproduktionen för friskvårdens morgonuppvärmningsverksamhet.

Teknologin innehåller även kunskap om alla de ord och begrepp en aktör använder. Ett exempel är hur olika ordet friskvård tolkades, i varje social värld förekommer ett flertal ord med olika innebör i de skilda världarna. Ett så vanligt ord som bräda har i de skilda världarna olika innebörd, (se ordlista för fler exempel). Friskvårdsverksamhet innebar för byggproduktionen en ny teknologi. Man kan tänka sig att i en social värld där en verksamhet, produktion pågått relativt oförändrat i årtal kan en ny verksamhet upplevas främmande eller störande. En omtalat konservativ bransch, skulle inte vara konservativ om den var förändrings och utvecklingsbenägen.

Kanhända beaktades inte i tillräcklig grad att den enes rutin kan vara den andres nya erfarenhet. Språkförbistringar kan även de innebära missförstånd och oklarheter. Det för den ene begripliga, självklara blir för den andre oklart. Teknologiskt kunnande påverkar handlingar, erfarenheter tas med från tidigare, nya erfarenheter blir eventuellt övertid en ny teknologi. Inom skilda sociala världar finns skilda kunskaper.

Kunskap om hälsa, friskvård och ohälsa

Inställningen till vad som var friskvård och hälsofrämjande skiljde sig åt i byggproduktionen och inom friskvårdens administration. Antingen var det i linje med rådande hälsofrämjande deklARATIONER och hälsofrämjande studier, som det är för friskvårdens aktörer. Eller så var friskvård att må bra och inriktar sig på arbetets förutsättningar och villkor som det var för byggproduktionens aktörer. Skillnaderna var stora i synsätt på hälsofrämjande. Ohälsa förklarades av friskvårdens aktörer påverkas av livsstilen. Ohälsa ansågs i produktionen i huvudsak bero på arbetsmiljön och förknippade med olyckor. Överensstämmelse finns i att friskvård och hälsofrämjande strävar efter att man ska må bra. Vägen till att må bra skiljde sig åt. Arbetet på en byggarbetsplats innebär risker för ohälsa. Ohälsan på arbetsplatsen förklarades av yrkesarbetare kunna avhjälpas med arbetshjälpmedel, arbetskläder, planering, mer tid, skämt, fika och trivsel med arbetskamrater. Byggnadsarbetarnas syn i denna studie på vad som är hälsofrämjande stöds av andra studier (Rwamamara, 2005). Byggproduktionens aktörers förklaringar till hur de skulle må bättre har mycket lite att göra med 10 minuters morgonuppvärmning. Den skilda kunskapen om vad som upplevs hälsofrämjande av byggproduktionens aktörer och vad som är hälsofrämjande enligt friskvårdsaktörer påverkar möjligen både utvecklingen av friskvårdsverksamheter och mottagandet av densamma.

Skilda basresurser kan försvåra – kroppen som mål eller medel

För att kunna införa morgonuppvärmning behövdes vissa resurser de betraktades på olika vis i de skilda sociala världarna. Morgonuppvärmningen var fysisk, aktörer värmer upp med kroppen som mål och medel. Friskvårdens basresurs var kroppen, ett redskap för att kunna utöva friskvård och en måttstock för hur framgångsrikt aktiviteten har bedrivits. Kroppen var för friskvården mål och medel.

Byggproduktionens basresurs var en byggarbetsplats, en geografisk plats omgärdad med staket och varningsskyltar. För att produktionen skulle bli möjlig användes ett flertal resurser, maskiner, bodar, containers och byggmaterial. Kroppen var i byggproduktionen en basresurs bland andra och mer betraktat som medel än mål. Det var kroppar som bar och lyfte, körde lyftkran eller vägmaskiner. Kroppen måste fungera bra och skyddas med andra basresurser, till exempel av speciella kläder. En synlig hälsopreventiv basresurs har tillkommit de senaste åren genom reglering, hjälmen. Byggverksamheten kan men får inte bedrivas utan att personalen har hjälm.

Externa basresurserna i byggproduktionen var tekniskt utvecklade, verktyg, redskap eller maskiner vilka avser att stödja produktionen. Inre basresurser var kompetens, yrkesskicklighet. Fysisk kompetens var en del av yrkeskompetensen. Studien visar på att det fanns aktörer i byggproduktionen som uttryckte att om man behövde morgonuppvärmning borde man byta jobb. I yrkeskompetensen ingick att kunna hantera kroppen så att den fungerar på arbetstid, (se avsnittet klientiga skador).

Kroppen som mål eller medel ger skilda synsätt på vad och hur man betraktar morgonuppvärmningen. Kanhända kan deltagande i morgonuppvärmning riskera att bli en markör för att man inte har tillräcklig kompetens.

För att kunna morgonuppvärma behövs en plats, friskvårdens och/eller byggproduktionens arena

Varje social värld har symboliska representationer, det vill säga objekt som hör till den sociala världen och representerar den. En byggproduktionsplats har inte en symbolisk representation av friskvårdsplats. Det som symboliserar friskvårdsverksamhet var att platsen kan vara var som helst, till skillnad från byggproduktion, det sker på en avgränsad och markerad yta. Friskvårdens arena för

morgonuppvärmning var information om att en arena var möjlig i produktionen. Informationskanalerna används i första hand av friskvården som agerar för att få fler deltagare, all information gavs även på en arena yrkesarbetare inte har tillträde till, intranätet. Arenan där informationen ges är för det mesta på byggproduktionsplatsen, anslagstavlan där information kan sättas upp, borden i boden där informationsblad kan läggas fram. Arenan kan även vara vid personalmöten eller intranätet. Arenan ägs av byggproduktionen som kan avvisa eller negligera kommunikationen på arenan, beslutet behöver inte förstås, och friskvårdsinformation kan avvisas. Arenan där friskvården skulle kunna nå ut, ges inte alltid friskvården tillträde till. Information kommer inte alltid fram.

Friskvården har kort om tid för information på möten. Mötet mellan friskvården och byggsektorn har i sig olika ändamål och syfte. Vad som är viktigt för den ena sociala världen är inte lika viktigt för den andra. Förståelse försvåras då tillträde till arenan inte ges, eller då friskvården inte tar tid till att gå ut till arenan till exempel på grund av stora avstånd och ont om tid för samtliga aktörer. Beträktat ur den sociala världen friskvård fanns plats för morgonuppvärmning. Något som bekräftades på de platser där morgonuppvärmning försiggick. Huruvida det faktiskt inte fanns plats på byggprojekten utan morgonuppvärmning kan ifrågasättas, även om upplevelsen av att det inte fanns plats kan bli tydlig för en utomstående iakttagare. Det kan även diskuteras om det friskvårdens aktörer anser vara att det fanns plats, inte var en plats byggproduktionens aktörer accepterar. Ett flertal problem kan finnas. Plats kan handla om att tolka en situation. Ett problem kan vara synligheten, andra kan iakta när morgonuppvärmning pågår, uppvärmande personal kan upplevas vara i vägen för produktionen, även väder kan påverka platsens lämplighet för morgonuppvärmning. Kanhända bör en specifik yta avsättas för morgonuppvärmning för att underlätta genomförandet.

Ledningen var en viktig aktör för ordningen och avgör förändring eller inte

Med ledning avses företagsledning, eldsjälar, platschefer och arbetsledare i produktionen. Ledningens betydelse för införandet av morgonuppvärmning ges betydelse av aktörer från båda de sociala världarna, samt stöds av tidigare studier (Rwamamara, 2005). Ledningen stöd återopas av friskvårdens aktörer, de syftar på företagsledningen. Ledningens stöd återopas av yrkesarbetare och återopar verkare. Ledningen ger stöd i teorin. I praktiken visade det sig vara svårare.

Företagsledningen stödjer verksamheten uttalat men inte genom egen aktivitet, morgonuppvärmning förekommer inte på huvudkontoret. Det var allmänt känt att morgonuppvärmning hade verbalt stöd från huvudkontoret. Ledningen i byggproduktionen, platschefer och arbetsledare kan när de stödjer morgonuppvärmningen genom att förespråka, sprida information, planera för verksamheten och lämpligen leda verksamheten vara av stor betydelse för att morgonuppvärmning genomfördes regelbundet och över tid. Samtidigt visar studien på att ledning i byggproduktionen när de inte praktiskt stödjer verksamheten förklarar det med att de inte har tid eller kunskap.

Friskvårdsverksamheten hade stöd av friskvårdens aktörer, med eldsjälar och entusiaster som främsta praktiska ledare. Eldsjälar och entusiaster behövs för att verksamheten ska starta upp och genomföras varje dag. Eldsjälar kan införa morgonuppvärmning. Att det förutsätts en ledare av morgonuppvärmningen framkommer i informationsmaterialet om morgonuppvärmning. Vid intervjuerna framkommer att någon måste leda verksamheten. Ledare i form av eldsjälar efterfrågas. Vid ett möte mellan skilda sociala världar behövs medlare, personer som arbetar för att förbinda de två sociala världarna och underlätta mötet (Clark, 1991; Suczek & Fagerhaug, 1991). I praktiken fanns få ledare, få har infört morgonuppvärmning och tagit på sig ansvaret. Hur det kommer sig att så få tar på sig ansvaret kan förklaras av rådande normer.

Normer, underförstådda förväntningar och regler

Friskvårdens aktörer anser att var och en har ett eget ansvar för sin hälsa, normen var att man förväntas ta ansvar och göra handlingar som får en att må bra, eller bättre. I byggproduktionen anses lojalitet till projektet vara norm, yrkesarbetare förväntas visa lojalitet med arbetskamraterna, man kommer i tid och lämnar ingen i sticket. Med stor personalrotation och många aktörer inblandade i byggprojektet är främjande av produktion en gemensam norm. Produktionen prioriteras högre än hälsa och påverkar möjligheten till morgonuppvärmning. Normer har betydelse på vad vi väljer att göra även om ett val finns, kan man diskutera hur fritt valet är när traditioner och normer funnits mycket länge och inte öppet ifrågasätts eller diskuteras.

Kollektivism och deltagande i morgonuppvärmningen

Morgonuppvärmning associerades till gruppverksamhet men deltagandet var upp till var och en. Frivillighet i utformandet av arbetsdagen på individnivå var

främmande för byggproduktionen. Inom byggproduktionen, var det sällan eller aldrig upp till var och en att göra som han ville. Beroenden föreligger i produktionens alla delar, även rasterna var gemensamma och rasttiderna fasta.

För att kunna införa morgonuppvärmning behöver man vara en grupp, det var en av grunderna i verksamheten. Inom byggproduktionen var samarbete naturligt. Konsensus avseende hur arbetet utförs var brukligt. Kollektivismen var genomgående, yrkesarbetare var kollektivare. På alla arbetsplatser arbetas det i grupper, minst två personer, även de till synes ensamma maskinförarna samarbetar med en fluktgubbe. Därmed kan en tydlig överensstämmelse finnas mellan morgonuppvärmningen som gruppverksamhet och normer om samarbete i produktionen. De sociala förutsättningar avseende morgonuppvärmningen kan anses stämma överens. Mot gruppverksamheten i morgonuppvärmning kan dock normen inom friskvårdens frivillighet ställas. Individualismen i friskvårdens sociala värld och kollektivismen i byggproduktionens sociala värld kan påverka hur aktörer väljer att göra. När valmöjlighet ges är det rimligt att anta att det lättaste var att kollektivismen tog överhanden i den sociala värld de tillhör större delen av dagen. Även när morgonuppvärmning förekom på individuell frivillig basis hände det att när den pådrivande socialt beordrande personen, ledaren, slutade till exempel, förklarades frivilligheten vara orsak till att verksamheten rann ut i sanden.

På byggarbetsplatser med stabil personal där all personal deltog i morgonuppvärmning fungerade morgonuppvärmning över tid, genom socialt kollektivt beslut om morgonuppvärmning kunde verksamheten fortleva. Man kan ifrågasätta om frivilligheten, är avsedd att leda till att erbjudandet avvisas, eller om samarbetet på byggarbetsplatser inte beaktats. En rimlig lösning kan vara att verksamheten blir frivillig på gruppnivå det vill säga per byggprojekt.

Alternativt att de befintliga normerna om lojalitet och kollektivism lyfts fram som stöd för morgonuppvärmning. Det hälsofrämjande med morgonuppvärmning gör inte enbart var och en frisk, utan kan associeras till att vi gemensamt tar ansvar för vår gemensamma hälsa, på samma vis som yrkesarbetare tar ansvar för den kollektiva hälsan genom att bära hjälm.

Tid och tidens normer

De 10 minuterna för morgonuppvärmningen var tid med olika innebörd mellan friskvårdsadministrationen och byggproduktionen. Inom byggproduktionen var varje minut planerad och det skiljde sig mycket åt från hur tid betraktades av administrativt verksamma. Byggproduktionens tid kan lätt omvandlas till

pengar, (se diskussion byggproduktion för uträkning av 10 minuters kostnad). Tid för att gå på kurs för att eventuellt införa morgonuppvärmning, kan betraktas som en kostnad, eller en förlorad inkomst. Tid kan även ställas i relation till verksamheten, samarbete påverkas av någons frånvaro i produktionen. För administrationen där individualismen råder, påverkas inte arbetsuppgifterna eller arbetskollegorna av en eller två dagars frånvaro för utbildning. Deltagande på kurserna kan även betraktas som en investering i hälsa och hälsofrämjande, en överensstämmelse med friskvårdsaktörernas ideologi.

Tid när den var kort såsom 10 minuter om dagen var oproblematiske för administrationen. Tid när den blev lång såsom att resa ut till byggarbetsplatserna och informera, leda och initiera morgonuppvärmning var problematisk. Tidsplanering gjordes självständigt på för Frisk & Risk. Kanske skulle tiden det tagit att resa runt och förankra verksamheten varit välinvesterad. Kanske var 10 minuter per yrkesarbetare i teorin inte mycket tid, men sett ur projektets kostnadsbudget och planering, mycket tid och kostnader. Normen, på arbetstid arbetar man, var dominerande i byggproduktionen. Tid var en bristvara i byggproduktionen, därmed var tid kanske högre värderad än tid för administrationen De skilda sociala världarnas innebörd av tid kan påverka implementeringen av morgonuppvärmning.

Vill, om viljan att införa morgonuppvärmning

Om vilja och motivation till friskvård och införandet av morgonuppvärmning.

Frivillig verksamhet, morgonuppvärmning ett erbjudande

Morgonuppvärmning ett erbjudande från friskvårdens sociala värld. Företaget erbjuder personalen att delta på arbetstid. Personal i byggproduktionen var redan medlemmar i en social värld nu erbjuds ett till medlemskap möjligt att inkludera i byggproduktionen. Men deltagandet och medlemskapet i friskvården var frivilligt. Ett erbjudande riktat till de som vill.

Vill delta och införa morgonuppvärmning gör friskvårdens aktörer. Medlemskapet i friskvårdens sociala värld var öppet för alla, friskvården ville ha flera medlemmar. För att inkluderas behövdes enbart intresse att delta. Friskvårdens aktörer marknadsförde sig för att få in nya medlemmar och uttalade ett strävande efter att växa sig så stor att friskvårdsverksamhet inkluderade alla på företaget och blev en del av produktionen. Viljan att påverka var upp till var och en, möjlighet fanns att påverka ordningen på arbetsplatsen, Diskussioner hölls vid bordet i boden om ordningen, när förändringar borde ske eller måste ske. I arbetsboden förhandlades om förutsättningar. Yrkesarbetare ges möjlighet att sträva efter förändringar genom att övertala, önska och diskutera hur det ska vara framöver.

Byggproduktionens aktörer uppfattade att erbjudandet var riktat till personal som delade värderingar med friskvårdens aktörer och tolkade erbjudandet som en verksamhet för de som trivs med det.

Aktörer, medlemmar i en öppen eller sluten social värld

För att delta i friskvård behövs vilja, för att inkluderas i byggproduktionen krävs mer än vilja. Vid ett betraktande av vilka som kan eller får vara med i de olika

verksamheterna ter sig byggproduktionen mer sluten och kanske därigenom mer exklusiv. Friskvårdens aktörer får praktisera ett par veckor i byggproduktionen om de vill, men personal i byggproduktionen kan alltid vara med i friskvårdens aktiviteter om de vill. Medlemskap i sociala världen byggproduktionen, en mer sluten social värld där medlemskap inte ges till alla som vill, man ska ha tillräcklig kompetens och bli invald det vill säga få arbete som fullvärdig yrkesarbetare (100 % are).

Vilja genom ett individuellt val, en möjlighet stödd av individualism. Handling genom kollektiv överenskommelse stöds av normen lojalitet, i byggproduktionen, kan bli ett socialt bindande måste. Vilja till morgonuppvärmning kan därmed betraktas som en ytlig markör för tillhörighet och påverkas av hur vi presenterar oss.

Representation, vad vill man visa upp

Vid möten mellan representanter från skilda världar väljs av var och en hur mycket vi vill visa av en social värld vi tillhör, hur mycket vi vill bjuda in eller delta i den sociala värld vi för tillfället möter.

Friskvården har osynliga gränser och ibland osynliga aktörer

Representationen var dubbel för friskvårdens aktörer, personen valde i varje ögonblick vilken social värld han företrädde. Friskvårdens aktörer var i minoritet på företaget och sällan i första hand på arbetsplatsen som friskvårdsaktör. Tid för respektive uppdrag varierade den huvudsakliga verksamheten var ute i byggproduktionen. Friskvårdens aktörer var inte märkt på samma vis som skyddsombuden var märkta, de hade grön hjälm. Genom att friskvårdens aktörer var av naturen osynliga var det upp till varje friskvårdsinspiratör att lyfta fram sig som just inspiratör. Det fanns vissa friskvårdsinspiratörer på företaget som agerade manande och genom det gjort sig kända, de representerade därmed båda de sociala världarna offentligt.

Byggproduktionens aktörer syns

Representation av byggproduktionen internt var synlig. Genom klädseln representeras den sociala världen. Representation externt av den sociala världen byggproduktionen sker vid speciella tillfällen genom särskilda representanter såsom fackombud och skyddsombud. Utanför den sociala världen byggprodukt-

ion var det ett val hur aktörer valde att presentera sig och vad ifrån den sociala världen byggproduktion som presenteras.

Identitet

Yrkesarbetaren respektive friskvårdsaktören beskrivs i reslutat kapitlen. De skiljer sig mycket åt. Identiteten skapas och utvecklas i den sociala värld de befinner sig, identiteten ges genom interaktion i den aktuella sociala världen (Fujimura, 1991). Skillnaden i vem de anser sig vara, identiteten, och de normer de anser vara viktiga att följa, påverkar sannolikt inställningen till friskvårdens morgonuppvärmning. Identiteten som kollektiv eller individuell. I identiteten finns värderingen av vår kroppslighet, yrkesarbetaren som är sin kropp, subjektifierad kropp eller friskvårdsaktören som skapar kroppen, objektifierad kropp. Aktörer i byggproduktionen som inte identifierar sig med machomannen men ändå berättar om ”klantiga skador” och aktörer inom friskvården som berättar om ”jag kan nog inte berätta hur mycket jag tränar, då tror folk inte att jag är riktigt klok” har nog mycket skilda uppfattningar om sin identitet och de värderingar som följer genom tillhörigheten i respektive social värld.

Fysisk aktivitet inom byggproduktionen var en del av yrkesutövandet, kroppens funktion tas för given. Med en identitet knuten till bilden av att inte gnälla blir ohälsa något identiteten stödjer kan tänkas negligeras, därmed fyller morgonuppvärmning ingen funktion.

Morgonuppvärmningen är den feminin eller maskulin?

Aktörer inom friskvården var i huvudsak kvinnor, ca 50 % och aktörer inom byggproduktionen var i huvudsak män, 98 % män. Utifrån erfarenheter från riksidrottsförbundet finns en genusuppdelning inom idrotter (Riksidrottsförbundets statistik, 2002). Ridkidrottsförbundets statistik visar på att gymnastik är den tredje största idrotten för kvinnor samtidigt som gymnastik inte finns på top 10 listan för män år 2002 året innan morgonuppvärmning påbörjas. Morgonuppvärmningen utvecklades av en kvinna, i samråd med andra kvinnor, en verksamhet med motion och gympa, gruppträning som förebild. Gympa var en verksamhet lätt tillgänglig för personalen på Frisk & Risk, det fanns i huset. För friskvårdens aktörer var friskvård i form av gympa något naturligt, ett roligt sätt att sköta sin hälsa. Gympa hade enligt friskvårdens aktörer en feminin ton och därmed döptes verksamheten om till uppvärmning vilket avsåg att förknippa

morgonuppvärmningen med idrott, en mer manlig verksamhet. Verksamheten med feminin prägel riktas till en bransch med få kvinnor. Enbart namnet ändras, verksamheten var redan utvecklad och det var när informationsmaterialet trycktes namnbytet gjordes. Idrottsverksamheter har och har traditionellt haft en genusuppdelning (Bolling, 2005; Riksidrottsförbundet, 2010; Hargraves, 1994). Kanhända hade insikten att morgongympa var feminint kunnat påverka valet av friskvårdsform om insikten gjorts tidigare. Man kan ställa sig frågan om ett beaktande av genus betydelse för motionsaktiviteter hade påverkat valet av verksamhet.

Det känns bättre att göra det som är roligt

En svårighet som tycks vara av central betydelse i mötet mellan friskvårdens aktörer och byggproduktionens aktörer var att friskvården inte tycks appellera känslomässigt till byggproduktionens aktörer. För de aktiva inom friskvården finns det en självklar grundton i aktiviteterna, nämligen att det är både sunt och roligt att delta. För byggproduktionens aktörer tycks det finnas en helt annorlunda syn, nämligen att friskvården är onyttig, eller meningslös och tråkigt.

Hur beslutet förstås

Beslutet förstås på olika vis i de skilda sociala världarna. Friskvårdens aktörer tolkar beslutet som ett erbjudande om att göra något hälsofrämjande och roligt på arbetstid, ett naturligt val. Byggproduktionen tolkar morgonuppvärmningen som en verksamhet för de som tycker det är roligt, ett mer tillfälligt erbjudande. Friskvårdsverskamhet omtalas som roligt i ett flertal dokument (REF). Överensstämmelse finns mellan de skilda sociala världarna i att morgonuppvärmningen vänder sig till de som anser det är roligt. Morgonuppvärmningen blir ett trivsel snarare än hälsoerbjudande. Beslutet kan även tolkas som att det är ett sätt att marknadsföra värderingen att hälsan har var och en ett personligt ansvar för. Det personliga ansvaret för hälsan ges även i hälsofrämjande information (REF)

Förslag till utveckling, om alla ska morgonuppvärma

Avseende diskrepansen tid: Inför morgonuppvärmning 15 minuter innan arbetet börjar – kompensera med motsvarande ledig tid, sammanlagd till hela dagar. Det ger nästan en vecka om året, d.v.s. 38 timmar. Då skulle yrkesarbetare morgonuppvärma utan att produktionen påverkas, kostnad åläggs det projekt yrkesarbetaren tar ledigt från alternativt regionalt/centralt. Genom att tydliggöra hur mycket tid som går åt till morgonuppvärmning kan verksamhetens kostnad beräknas och tiden ges i form av en frivillig icke beordrad övertid som betals i form av ledighet. Den extra ledigheten i sig kan främja hälsan och ge män i en bransch med få vab dagar möjlighet att vara mer med barnen och familjen till exempel.

Avseende diskrepansen ansvar och kostnad: Genom att ta hela kostnaden för morgonuppvärmning centralt det vill säga ge hel lön inklusive eventuellt ackord blir kostnaden för friskvård inte bunden till ett projekts lönsamhet. Skapa en tydlig ansvarsfördelning det är rimligen möjligt att ålägga platschefer att anskaffa cd-spelare, planera för plats och tid för morgonuppvärmning vid projektplaneringen. Platschefen har att i samrådan med övrig personal utse två ansvariga personer, ledare, eventuellt roterande inom personalgruppen, för att sätta på musiken och ropa in personalen till morgonuppvärmning. Finns ingen frivillig ålägg platschef alternativt arbetsledare ansvaret för att morgonuppvärmning genomförs. Med en tydlig ansvarsfördelning kan morgonuppvärmning och friskvård underlättas.

Syns inte men finns ändå? En brist på synliggörande av friskvårdens aktörer gör att det stöd som kanhända faktiskt fanns inte syntes och därmed antogs vara lägre än det var. Motståndet var kanske inte så stort. Kanske skulle en tydligare markering av friskvårdens aktörer göra att verksamheten enklare gavs tillträde. Till exempel kunde de ha en unik färg på hjälmen, som skyddsombudet eller en text på kläderna om att personen var friskvårdsinspiratör.

Avseende diskrepensen frivilligt eller obligatoriskt: I byggproduktionen görs sällan val på individnivå, det vill säga yrkesarbetare kan inte komma och gå som de vill, arbete innebär samarbete. Frivillighet ges också som förklaring till att morgonuppvärmning upphör, arbetet tar överhanden. En rimlig lösning kan vara att verksamheten blir frivillig på gruppnivå det vill säga per byggprojekt genom ett kollektivt beslut.

Avseende normer: I byggproduktionen har alla hjälm för att någon kan få något i huvudet, solidariteten är en norm som kan gagna morgonuppvärmningsverksamhet och friskvård. Genom en slogan där byggproduktionens egna normer används "Alla gör morgonuppvärmning för att alla kan få ryggsnitt, snubbla, eller på annat vis skada sig". Genom lojaliteten i branschen genomför alla morgonuppvärmning. Idag är hjälm vedertagen och ingen skulle komma på tanke att säga ; "nä- jag får inget i huvudet på jobbet och jag har hjälm på fritiden".

Möjliggörande genom utveckling

Slutligen kan morgonuppvärmning införas på alla arbetsplatser, om tid planeras in, plats utses, kunskap om morgonuppvärmningen sprids, kostnaden tas utanför projektet och ansvaret för morgonuppvärmning knyts till funktion. Viljan kan inte rimligen påverkas om hänsyn inte tas till rådande normer. Morgonuppvärmning kan bli en arbetsuppgift och viljan stärkas med en veckas semester för de som värmer upp innan den egentliga arbetsdagen börjar. Viljan kan även stärkas genom att verksamheten knyts till rådande normer, kollektivismen och en fungerande kropp. Förståelse för beslutet om morgonuppvärmning kan erhållas genom att yrkesarbetare får erfarenhet att må bra när morgonuppvärmning pågått en längre tid.

Tänkbar slutledning: Men kanske är inte avsikten att alla ska göra morgonuppvärmning. Kanske är friskvård en verksamhet med tyngdpunkt på PR. Kanske är avsikten att all personal i byggbranschen ska medvetandegöras om sitt personliga ansvar för sin hälsa. Kanske vill arbetsgivaren stödja normen om eget ansvar för "klamtiga skador".

Begreppsförklaringar

Kultur

Med kultur avses en grupps beteendemönster, värderingar, normer, materiella ting. Ständig process. Överförs från en generation, person till en annan genom interaktion.

Friskvård

I denna text avser friskvård verksamheter som betraktas som hälsofrämjande av de som talar om det i linje med Korps definition (2002). Eftersom friskvård idag inte har en entydig stipulativ definition som används i vardagliga samtal utgår uppsatsen från den deskriptiva definitionen.

Kontext

Med kontext avses omständigheter, sammanhang, omgivning, eller övergripande situation (Clarke, 2005).

Identitet

Individens tolkning av sig själv utifrån sina personliga erfarenheter. I enlighet med Giddens (2005) antas identiteten skapas i interaktion med andra, identiteten är inte något som enbart finns eller väljs, identiteten skapas genom de val vi gör dvs reflexiva handlingar.

Ordlista från byggproduktionen

Affärschef	Den person som ”raggar jobb” tar emot förfrågningar om anbud och står som ansvarig inom ett affärsområde för en viss typ av jobb, till exempel husbygge eller markarbete. Ansvarig för affärerna som sker. Delegerar till platschefer, har mellan 5 och 20 under sig. Har budgetansvar som redovisas till regionchefen.
Affärschefsområde	Den geografiska yta som en affärschef har ansvar för, vanligen ett antal kommuner.
Bask	Behållare, som en liten container som hänger i kranen.
Bräda	Upp till en och en halv tum tjockt ”planka”
Brätte	En stålslev för att ösa betong med handkraft, manuell helikopter
Byggsvängen	Ett vardagligt ord för byggbranschen
Frukost	matrast yrkesarbetare äter vanligen varm ”lunch”
Futt	Barack, bod, personallokal med duch, garderober och matrum
Gubbe	Yrkesarbetare, kan vara snickare eller murare eller lärling till exempel. är medlem i byggnadsarbetarnas fackförbund
Gubbfutt/bod	Barack som används av yrkesarbetare

Handförsling	kort vajerstump så man inte får hönan i huvudet
Helikopter	maskin för att slipa ytan på färsk betong, glättningmaskin
Hund	en liten lastvagn som sitter fast på blandaren liten skopa som drar upp grus och håller i blandaren
Höna	krok på vajern från kranen
Kalkylatorn	En person inom ekonomifunktionen inom varje region som räknar på byggkostnader och lönsamhet
Katt	Åkvagn på en tornsvängskranen, som vajern leds ner från
Kattfot	Lågt överkantsarmeringsstöd
Knarrvel	brytjärn för ströreglar, sorts kofot
Knekt	Bock för att hålla en innerform
Kontorsfutt/bod/basabod	Tjänstemännens barack
Lag	En grupp yrkesarbetare, kan innehålla lärlingar. Ett bygglag eller lag har en lagbas som för gruppens talan gentemot tjänstemän och byggnads, lagbasen för talan vid ackordsförhandling och är lagets ordförande. Han har lagbas-tillägg på lönen. Lagbasen väljs av gubbarna på det aktuella bygget och det varierar från bygge till bygge vem som tar på sig uppgiften som lagbas.
Lärling	En som arbetar sig till kunskap, genom att praktisera inom aktuellt yrke som snickare till exempel får lärlingen den kunskap och erfarenhet som behövs för att bli fullbetald. Lärlingen kan komma från ett byggymnasium eller komma oskolad in i verksamheten.

Padda	hoppande tillplattare, vibrerande jordkompaktor
Personalare	Den som hanterar personalflödet, delar ut folk till de olika projekten. Finns en eller flera på varje affärsområde, eller tillhörande varje affärschef.
Pirra	En kärra att köra till exempel säckar med
Platschef	Den ytterst ansvarige för produktionen på plats
Projektare	En person som är anställd på firman för ett enskilt projekt, räknas till Firman men saknar fast anställning.
Ralla	Att köra kärror med byggmassor vanligen på en spång.
Rulle	Hink
Sloda	slätgörare för färsk betong
Stämp	Vertikalt justerbart stöd för formställning
Planka	Två tum sex eller större tjockt ”bräda”
Pjuck (et)	Betong
Regionchef	Firman är uppdelad i x geografiska regioner som är likt självstyrande stater, inom koncernen. Redovisar till koncernledningen. Regionchefen har ett antal affärschefer under sig, kan variera mellan 5 och 20
Skyddsombud	Person med fackligt uppdrag att kontrollera säkerheten och skyddet på arbetsplatsen, så att säkerhetsreglerna följs av yrkesarbetare och tjänstemän och att det inte finns farliga miljöer, kan stoppa bygget om så krävs av säkerhetsskäl

Stockholmare	En tvåbent bock, den andra sidan lutar sig mot en vägg
Sockergubbe	En som inte vill gå ut när det regnar, rädd för att smälta
Snuskburk	Matlåda
Spira	Ställningsben
Säckakärra	Samma som pirra
Tvåa	En vice platschef, som har platschefens befogenheter men fungerar som platschefs assistent när platschefen är närvarande.
Underentreprenör	Ett företag, inhyrt för en viss uppgift på byggprojektet. Kan vara maskinförare, murare eller andra yrkeskategorier där företaget inte har anställda, eller inte har tillräckligt ånga. Underentreprenörer kan ha egna underentreprenörer. En byggproduktionsplats kan därmed ha en större antal företag, det kan variera från dag till dag vilka som är inblandade i byggproduktionen
UVA	Fackligt möte på betald arbetstid enligt utvecklingsavtalet
Valv	Bjälklag

Ordlista från friskvården

Bräda	Ett träningsredskap man kliver upp respektive ner ifrån avsikten är att träna benmuskler. En bräda kan läggas på golvet, marken eller på mindre stöd och då ge mer träning genom att brädan komemr högre upp.
Crosstrainer	En modern motionscykel, tränar alla större muskelgrupper i de mer avancerade modellerna finns elektronik.
Cykelbyxor	Vadderade skyddar mot skav vid långa cykelturer på cykel med smal sadel
Sadel	Vadderat underlag för ökad komfort och balans som man sitter på, används vanligen på cykel eller häst
Fitnessband	Gummiband finns i olika färger och längder, färg avgör motsånd och grad av muskelträning.
Ledare	Instruktör informerar, instruerar och spelar musik vid gruppträning
Pilatesboll	Stor gummiboll diam 75-85 används till balansövningar.
Rullskidor	Påminner om längdskidor, men har hjul. Rullskidor används utomhus när det inte finns någon snö.

Skiva	Fästs på stång, påminner om en tallrik med hål, vanligen i metall, finns i olika storlekar och vikter. Används för att träna lyft.
Stång (stänger)	Pinne /stav av metall där en skiva fästs i varsin ände innan lyft. Kan användas utan skivor.
Spinning	<p>Vanligen gruppträning men kan även ske hemma för den som äger en spinningcykel, alternativt cykel med spinningfunktion, inomhuscykling på stillastående cykel till musik. Träningsformer utvecklas, exempel på nyare träningsformer ges nedan</p> <p>Step Yoga, brikam yoga CrossFit Zumba Fitness® NIA® Raggadancehall Free-running AfroPowerdance® Capoeira Bollywood Beat Russian Circle BodyJam®</p>
Vattenflaska	En särskild påfyllnadsbar plastflaska med en propp som påminner om napp, går att öppna och stänga med munnen, kan via speciella fästen sättas fast på diverse redskap såsom ryggsäck och cykel.
Viktmanschetter	För användning som extra belastning runt fot och handleder. 0,5, 1,5 2,5 kg. För spänsträning, styrketräning och rehabträning efter skada.

Förkortningar

HP	Health Promotion
WHO	World Health Organisation
WHP	Workplace Health Promotion
ENWHP	European Network for Workplace Health Promotion

Referenser

- Agar, M. H. (1980). *The professional stranger, an informal Introduction to Ethnography*. San Diego, California: Academic Press.
- Aittasalo, M., & Miilunpalo, S. (2006). Offering physical activity counselling in occupational health care - does it reach the target group? *Occupational Medicine*(56), 55-58.
- Alavinia, S., Duivenboden, C. v., & Burdorf, A. (2007). Influence of work related factors and individual characteristics of ability among Dutch construction workers. *Scandinavian Journal of Environmental Health*, 33(5), 351-357.
- Albers, J. T., Li, Y., Lemaster, G., Sprague, S., Stinson, R., & Bhattacharya, A. (1997). An ergonomic Education and Evaluation Program for Apprentice Carpenters. *American Journal of Industrial Medicine*(32), 641-646.
- Allender, S., Colquhoun, D., & Kelly, P. (2006). Competing discourses of workplace health. *Health: An Interdisciplinary Journal for the Social Study of Health, Illness and Medicine*, 10(1), 75-93.
- Andersson, G., Johrén, A., & Malmgren, S. (2004). *Effektiv Friskvård Lönsamare Företag*. Stockholm: Prevent.
- Angelöw, B. (2002). *Friskare arbetsplatser*. Lund: studentlitteratur.
- Applebaum, H. A. (1981). *Royal blue - the culture of construction workers*. New York: Holt, Reinhart and Winston.
- Arbetsmiljölagen, (1977).

- Arbetsmiljöverkets författningssamling Systematiskt Arbetsmiljöarbete SAM, 2001:1 (2001).
- Arbetsmiljöverket. (2003). *Arbetsmiljön 2003*.
- Arbetsmiljöverket. (2005). *Statistik över anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro och arbetssjukdomar efter näringsgren och kön år 2005*. Retrieved 11-06, 2007, from http://www.av.se/statistik/officiellt/arbetsskador_2005_slut.aspx
- Arbetsmiljöverket. (2007). from <http://www.av.se/>
- Arbetsmiljöverket. (2005). *Statistik över anmälda arbetsolyckor med sjukfrånvaro och arbetssjukdomar efter näringsgren och kön år 2005*. Retrieved 11-06, 2007, from http://www.av.se/statistik/officiellt/arbetsskador_2005_slut.aspx
- BI. (2009). *Aktiv byggare*.
- Bilbaoförklaringen, (2004).
- Bildt, C., Vinberg, S., & Fjell, Y. (2005). *Arbetsmiljöutveckling inom offentlig sektor* (Vol. 2005:9). Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Björk, C., & Reppen, L. (2000). *Så byggdes staden, stadsbyggnad arkitektur husbyggnad*. Stockholm: Svensk Byggtjänst.
- Björkman, J. (2005, 14 april 2005). Hälsan tiger inte still. *Svenska Dagbladet*, p. 1.
- Blaxter, M. (1990). *Health and Lifestyles*. London: Tavistock/Routledge.
- Bloor, M., Monaghan, L., Dobash, R., & Dobash, R. (1998). The body as chemistry experiment: Steroid use among South Wales bodybuilders. In S. Nettleton & J. Watson (Eds.), *The body in everyday life* (pp. 27-44). London: Routledge.
- Blue, & Conrad. (1995). Adherence to worksite exercise programs: an integrative review of recent research. *AAOHN*, 43(2), 76-86.

- Blue, C., Wilbur, J., & Scott, M. M. (2001). Exercise among blue-collar workers: Application of the planned behaviour. *Research in Nursing and Health*, 24(6), 481-493.
- Bolling, H. (2005). *Sin egen hälsas smed, ideér, initiativ och organisationer inom svensk motionsidrott 1945-1981*. Stockholm: Almqvist & Wiksell International.
- Boorse, C. (1977). Health as a theoretical concept. *Philosophy of science*(44), 542-573.
- Brand, R., Schlicht, W., Grossman, K., & Duhnsen, R. (2006). Effects of physical exercise interventions on employees' perceptions of quality of life: a randomised controlled trial. *Sozial-und Preventivmedizin*(51), 14-23.
- Brulde, B. (1998). *Vad är hälsa? Några reflektioner kring hälsobegreppet*. Göteborg: Filosofiska Institutionen Göteborgs Universitet.
- Brödinstitutet, S. (Artist). (1975). [6-8 skivor bröd om dagen].
- Bursell, B. (1984). *Anläggarna en studie av yrkesvillkor och yrkeskultur i Väg och vatten branschen*. Stockholm: Nordiska Museets Handlingar 102.
- Byggarbetsareförbundet, S. (2006-10-10).
- Byggarbetsareförbundet, S. (2009). *5 februari*.
- Bygghälsan. (1969a). *Byggnadsindustrins arbetarskydd och företagshälsovård*. stockholm.
- Bygghälsan. (1969b). *Råd till skyddsombudet*. Stockholm.
- Bygghälsan. (1988). *bygghälsan 20 år 1968-1988*. Stockholm: Byggeforskningsrådet.
- Bygghälsan. (1990). *Långsiktig verksamhetsplan för Bygghälsan*. Stockholm.
- Bygghälsan. (1993). *Bygghälsan framtid*.
- Byggnadsverkslagen, (1995).
- Epp, J. (1986). *Achieving Health for All: A Framework for Health Promotion*. *Health Promot* 1986;1(4):419-28. Accessed 2009 Feb 4 canada.
- Cash, T. F. (2004). Body image: past, present, future. *Body Image*, 1(1), 1-5.

- Catasús, B. Gröjer, J-E. Högberg, O. Johrén, A. (2001). *Boken om nyckeltal*. Edsbruk. Akademitryck.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory a practical guide through qualitative analyses*. Wiltshire, Cromwell press
- Clark, A. (2001). *Social world/Arenas Theory*. In Social Organization and Social Process ed Mains. New York. Aldine de Gruyter.
- Clark, N. (2002). A Joint Labor-Management Health and Safety Model: Lessons Learned at the World Trade Center Emergency Project. *American Journal of Industrial Medicine*(42), 553-554.
- Clark, A. (2005). *Situational Analysis grounded theory after the postmodern turn*. California, Sage publication
- Cronsell, N. Engvall, J. & Karlsson, P. *Hälsoarbete & Hälsobokslut – en handbok för arbetsgivare*. Näsviken. Björn Lunden Information.
- Dishman, R. K., Oldenburg, B., O'neal, H., & Shepard, R. J. (1998). Worksite Physical Activity interventions. *American Journal of Preventive Medicine*, 15(4), 344-361.
- Dobers, P. (2007). Några reflektioner kring företagets sociala ansvar. In M. Holmqvist & C. Maravelias (Eds.), *Hälsans styrning av arbetet* (pp. 223-231). Stockholm: Studentlitteratur.
- Dooris, M. (2005). Healthy Settings: Challenges to generating evidence of effectiveness. *Health Promotion International*, 21(1), 55-61.
- Duesund, L. (1996). *Kropp, Kunskap & Självuppfattning* (J. Thorell, Trans.). Falköping: Liber Utbildning AB.
- Eberhard, D. (2006). *I Trygghetsnarkomanernas land Sverige och det nationella paniksyndromet*. Stockholm: Prisma.
- Ekenstam, C. (1993). *Kroppens Idéhistoria, Disciplinering och karaktärsdanning i Sverige 1700-1950*. Hedemora: SmegrafGidlunds Bokförlag.

- Elinder, S., Faskunger, J.(2006). *Fysisk aktivitet och folkhälsa*. Östersund, Folkhälsoinstitutet.
- Engbers, L., Poppel, M. v., Paw, M. C. A., & Mechelen, W. v. (2005). Worksite health promotion programmes with environmental changes: a systematic review. *American Journal of Preventive Medicine*, 29(1), 61-70.
- ENWHP. (1997). *Luxenburg Declaration*.
- Ericson, B., & Johansson, B.-M. (1994). *Bostadsbyggande i idé och praktik Om kunskaper och föreställningar inom byggsektorn*. Unpublished Monografi, Lunds university, Lund.
- Ericsson, L. G., Hallerdt, B., & Wohlin, H. (2005). *Murmästarnas Hus, kvartret Typhon 2 Gamla Stan*. Stockholm: Dymplings i samarbete med Murmestare embetet.
- Fairhurst, E. (1998). 'Growing old gracefully' : as opposed to 'mutton dressed as lamb': the socialconstruction of recognising older women. In S. Nettleton & J. Watson (Eds.), *The body in everyday life* (pp. 258-275). London: Routledge.
- Faskunger, J. & Hemmingsson, E. (2005). *Vardagsmotion: vägen till hållbar hälsa: Fysisk aktivitet, viktkontroll och beteendeförändring*. Stockholm: Forum (Falun: Scandbook).
- Featherstone, M. (2001). The body in consumer culture. In M. Featherstone, M. Hepworth & B. S. Turner (Eds.), *The Body, Social Process and Cultural Theory* (8 ed., pp. 170-196). London: Sage Publications.
- Fredriksen, S. (2005). *Bad luck and the tradgedy of modern medicin*. Unpublished monografi, University of Oslo, Oslo.
- Fujimura, J. (2001). *The Sociology of Science: Where do we Stand?* in Social organization and Social Process. edt Maines. New york. Aldine de Gruyter.
- Giddens, A. (1997). *Modernitet och självidentitet Självvet och samhället i den senmoderna epoken* (S. Andersson, Trans.). Göteborg: Daidalos.

- Giddens, A. (2003). *Runaway World: How Globalisation Is Reshaping Our Lives*. London, Routledge.
- Goetzl, R. Z., Jacobson, B. H., Aldana, S. G., Vardell, K., & Yee, L. (1998). Health care costs of worksite health promotion participants and non-participants. *Journal of occupational and environmental medicine*, 40(4), 341-346.
- Grahm, Å. (1990). *Arbetstrivsel Handbok med underlag för att utveckla arbetsplatsen: att trivas, jobba effektivare och må bättre*. Stockholm.
- Grosch, Alterman, Petersen, & Murphy. (1998a). Worksite Health Promotion Programs in the U.S. : Factors Associated with Availability and Participation. *American Journal of Health Promotion*, 13(1), 36-45.
- Grosch, Alterman, Petersen, & Murphy. (1998b). Worksite Health Promotion programs in the U.S.: Factors associated with availability and participation. *American Journal of Health Promotion*, 13(1), 36-45.
- Gullberg, A., & Rudberg, E. (2001). *Byggare i Stockholm Byggmästarrollen under 1900-talet*. Stockholm: Stockholmia Förlag.
- Hanson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Malmö: Studentlitteratur.
- Hargraves, J. (1994). *Sporting females: Critical issues in the history and sociology of women's sport*. London: Routledge.
- Helldén, A. (1979). *Arbetets idehistoria*. Stockholm.
- Helldén, A. (1984). Arbetet och lyckan, kulturarvet och arbetets värde. *Nordiska Museets och Skansens årsbok*, 7-22.
- Hillsdon, M., Foster, C., & Thorogood, M. (2007). Interventions for promoting physical activity. *Cochrane Database of Systematic Reviews*(3).
- Hjelte, S. (1988). *Bygghälsan 20 år 1968 - 1988*. Stockholm.
- Howson, A. (1998). Embodied obligation: The female body and health surveillance. In S. Nettleton & J. Watson (Eds.), *The Body in Everyday Life* (pp. 218-240). London: Routledge.

- HpH utredningen (2000:92) <http://www.regeringen.se/sb/d/108/a/2747> (2010-12-09)
- Illich, I. (1995). Death undefeated, from medicin to medicalisation to systematisation. *British Medical Journal*(311), 1652-1653.
- Jackson, N., & Waters, E. (2005). Criteria for the systematic review of health promotion and public health interventions. *Health Promotion International*, 20(4), 367-374.
- Johannison, K. (1997). *Kroppens tunna skal sex essäer om kropp, historia och kultur*. Stockholm: Nordstedts.
- Johannisson, K. (2007). Förord. In M. Holmqvist & C. Maravelias (Eds.), *Hälsans styrning av arbetet*. Stockholm: Studentlitteratur.
- Johanson & Johrén. (1996). *Personalresurser ett arbetsmiljöekonomiskt perspektiv*. Stockholm: Arbetarskyddsämnden.
- Johansson. (1997). *Den skulpterade kroppen*. Stockholm: Carlssons Bokförlag.
- Johansson, A. (1999). *Elefant i nylonstrumpor: om kvinnlighet, kropp och hunger*. Göteborg: Anamma.
- Johansson, T. (1998). *Den skulpterade kroppen - studie av gymkultur, friskvård och estetik*. Stockholm: Carlsson.
- Johansson, U., & Johrén, A. (1996). *Personalresurser ett arbetsmiljöekonomiskt perspektiv*. Stockholm: Arbetarskyddsämnden.
- Jusenius, T., & Rydqvist, L. (2004). *Friskt ledarskap – lönar sig*. Laholm: Prevent
- Kahn, E. B., Ramsey, L. T., Brownson, R. C., Heath, G. W., Howze, E. H., Powell, K. E., et al. (2002). The Effectiveness of Interventions to Increase Physical Activity. *American Journal of Preventive Medicine*, 4S(22), 73-107.

- Kallenberg, K., & Larsson, G. (2001). *Människans Hälsa livsåskådning och personlighet*. Falun: Natur och Kultur.
- Kaukiainen, A. (2000). *Promotion of the Health of Construction Workers*. Unpublished sammanläggningsavhandling, University of Tampere, Helsinki.
- Kickbusch, I. (2003). The contribution of the World Health Organization to a New Public Health and Health Promotion. *American Journal of Public Health*, 93(3), 383-388.
- Kjellström, S. (2005). *Ansvar, Hälsa och Människa, en studie av ideér om individens ansvar för sin hälsa*. Unpublished monograph, Linköpings Universitet, Linköping.
- Korp, P. (2002). *Hälsopromotion - en sociologisk studie av hälsofrämjandets institutionalisering*. Unpublished monografi, Goteborg University, Göteborg.
- Korp, P. (2007). Internet, Hälsa och Medikalisering. In M. Holmqvist & C. Maravelias (Eds.), *Hälsans styrning av arbetet* (pp. 61-91). Stockholm: Studentlitteratur.
- Korpen (2010). <http://www.korpen.se/Om-Korpen/Det-har-ar-Korpen/> (2010-12-09)
- Kwak, L., Kremers, S. P. J., Baak, M. A. V., & Brug, J. (2005). Participation rates in worksite-based intervention studies: Health promotion context as a crucial quality criterion. *Health Promotion International*, 21(1), 66-69.
- Källestål, C. (2004). *Hälsofrämjande på arbetsplatser*. Stockholm: Folkhälsoinstitutet.
- Lalonde, M. (1974). *A New Perspective on the Health of Canadians (Lalonde Report) (1973-1974)*. Canada.
- Landin, S., & Andresson, K.-O. (1981). *Byggnadsarbetarna 1889-1989*: Svenska Byggnadsarbetareförbundet.

- Levin, P. A., 1821-1891. (1877). Läsning för Svenska Folket; 1877, 137-152.
- Lechner, L., & Vries, H. d. (1995). Starting participation in Employee Fitness Program: Attitudes, Social Influence and Self-Efficacy. *Preventive Medicine*(24), 627-633.
- Lindblom, A. (1950). *Byggnadsarbetarminnen*. Stockholm: Nordiska Museet.
- Liukkonen, P. (1989). *Nycklar till 90-talets byggarbetsmiljö*. Stockholm: Stockholms Universitet.
- Liukkonen, P. (2006). *Hälsobokslut*. Norsborg: Oskar media.
- Livsmedelsverkets föreskrifter, (2004).
- Luuk, E. H., Poppel, M. v., Paw, M. J. M. C. a., & Mechelen, W. v. (2005). Worksite Health Promotion Programs with Environmental Changes. *American Journal of Preventive Medicine*, 29(1), 61-70.
- Maines, D. (2001). *Social Organization and Social Process*. New York. Aldine de Gruyter.
- McCabe, M. P., & Ricciardelli, L. A. (2001). Parent, Peer, and Media Influences on Body Image and Strategies to Both Increase and Decrease Body Size among adolescent boys and girls. *Adolescence*, 36(142).
- Menckel, E. (2006). *Arbetsplatsen som arena för folkhälsoarbete* (No. 91-7257-290-6). Stockholm: Statens folkhälsoinstitut.
- Miljöbalken (1998)
- Medin, J. Alexandersson,**
- Moir, S., & Bucholz, B. (1996). Emerging Participatory Approaches to Ergonomic Interventions in the Construction Industry. *American Journal of Industrial Medicine*(29), 425-430.
- Molen, H. v. d., Sluiter, J., Hulshof, C., Vink, P., Duivenbooden, C. v., Holman, R., et al. (2005). Implementation of participatory ergonomics intervention in construction companies. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(3), 191-204.

- Morris, W. R., Conrad, K. M., Marcantonio, R. J., Marks, B. A., & Ribisi, K. M. (1999). Do Blue-collar workers perceive the worksite health climate different than white-collar workers. *American Journal of Health Promotion, 13*(6), 319-324.
- Nilsson, E., & Söderlund, B. (2003). Friskfaktorer i arbetslivet - en inledning. In E. Nilsson & B. Söderlund (Eds.), *Friskfaktorer i arbetslivet* (pp. 282). Stockholm: Prevent.
- Nilsson, & Söderlund. (2003). Friskfaktorer i arbetslivet - en inledning. In E. Nilsson & B. Söderlund (Eds.), *Friskfaktorer i arbetslivet* (pp. 282). Stockholm: Prevent.
- Norborg, L. A. (1982). *170 år i Sverige Svensk samhällsutveckling 1809-1979*. L-A Norborg och Esselte Studium AB: Stockholm.
- Nordenfelt, L. (1987). *On the nature of Health*: Dordrecht.
- Nutbeam, D. (1998). Evaluating Health Promotion - progress, problems, and solutions. *Health Promotion International, 13*(1), 27-44.
- Nutbeam, D. (1999). The challenge to provide 'evidence' in health promotion. *Health Promotion International, 14*(2), 99-101.
- Nutbeam, D., & Harris, E. (2004). *Theory in a Nutshell* (2 ed.). North Ryde: McGraw Hill Professional.
- Ottawa Charter for Health Promotion*. (1986). Paper presented at the First International Conference on Health Promotion, Ottawa Canada.
- Olsson, U. (1999b). *Drömmen om den hälsosamma medborgaren*. Stockholm: Carlssons Bokförlag.
- Palmblad, E., & Eriksson, B. E. (1995). *Kropp och Politik Hälsoupplýsning som samhällsspegel*. Eslöv: Carlssons Bokförlag.
- Pelletier, K. R. (2001). A review and analysis of the clinical and cost-effectiveness studies of comprehensive health promotion and disease

- management programs at the worksite. *American Journal of Health Promotion*, 16(2), 107-116.
- Pelletier, K. R. (2005). A Review and Analysis of the Clinical and Cost- Effectiveness Studies of Comprehensive Health Promotion and Disease Management Programs at the Worksite: Update VI 2000-2004. *Journal of occupational and environmental medicine*, 47(10), 1051-1058.
- Peltomäki, P., Johansson, M., Ahrens, W., Sala, M., Wessling, C., Brenes, F., et al. (2003). Social context for workplace health promotion: feasibility considerations in Costa Rica, Finland, Germany, Spain and Sweden. *Health Promotion International*, 18(2), 115-126.
- plan- och bygglagen, (1987).
- Nilsson, E. Söderlund, B. (2002). *Friskfaktorer i arbetslivet*. Prevent, Stockholm
- Prevent. (2007). from <http://www.prevent.se/>
- Proper, K. I., Staal, B. J., Hildebrant, V. H., Beek, A. J. v. d., & Mechelen, W. v. (2002). Effectiveness of Physical Activity programs at worksite with respect to work-related outcomes. *Scandinavian Journal of Environmental Health*, 28(2), 75-84.
- Porter, D. (1999). *Health, Civilization and The State, a history of public health from ancient to modern times*. New York: Routledge.
- Pritchard, C. (2004). Building for health? The constructions managers of tomorrow. *The Journal of The Royal Society for the Promotion of Health*, 124(4), 171-176.
- Pursche, W. (1989). *Byggmästareämbetet i Stockholm 1700-1846*. Stockholm: Stockholms Byggmästareförening.
- Qvarsell, R. (1996). *Vårdens Idéhistoria* (andra ed.): Carlssons Bokförlag.
- Rehnberg, M. (1950). *Byggnadsarbetarminnen* (Vol. 10). Stockholm: Nordiska Museet.

- Rehnberg, M. (Ed.). (1983). *Anläggarminnen*. Stockholm: Nordiska Museet.
- Ringen, K., & Sattford, E. J. (1996). Intervention Research in Occupational Safety and Health: Examples From Construction. *American Journal of Industrial Medicine*(29), 314-320.
- Riksidrottsförbundet.(2002) Kvinnor och män inom idrotten. Statistik från Riksidrottsförbundet.
http://www.rf.se/ImageVault/Images/id_128/scope_128/ImageVaultHandler.aspx
- Riksidrottsförbundet.(2008).Verksamhetsberättelse2008.
<http://www.rf.se/Statistik--forskning/Idrotten-i-siffror/> (2010-10-29)
- Riksidrottsförbundet. (2009, 2009-09-29). *Idrotten vill*, 2009, from <http://www.flipmaker.se/Secure/ShowCat.aspx?key=772fd5822b3a758dcd22d21ba49a3b61f411c05a>
- Ringen, K., & Sattford, E. J. (1996). Intervention Research in Occupational Safety and Health: Examples From Construction. *American Journal of Industrial Medicine*(29), 314-320.
- Rosendahl, S. (2001). *Hälsofrämjande som affärsstrategi - fakta och argument*. Stockholm.
- Rwamamara, R. A. (2005). *The Healthy Construction Workplace*. Unpublished Monograph, Luleå University of Technology, Luleå.
- Rydqvist, L.-G., & Winroth, J. (2003). *Idrott, Friskvård, Hälsa & Hälsopromotion*. Malmö: SISU Idrottsböcker.
- Sanders, D., & Haines, A. (2006). *Implementation Research Is Needed to Achieve International Health Goals* (Vol. 3).
- Sarwer, D. B., & Crerand, C. E. (2004). Body Image and cosmetic medical
- Seldén, A. (2004). *Allt Väl? Om livsstil, ansvar och hälsa* (Vol. 74). Örebro: Läkarsällskapet.

- Serxner, Gold, Anderson, & Williams. (2001). The impact of a worksite health promotion program on short term disability usage. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 43(1), 25-29.
- Serxner, Gold, & Bultman. (2001). The impact of behavioural health risk on worker absenteeism. *Journal of Occupational Environmental Medicine*, 43(4), 347-354.
- Serxner, S. A., Gold, D. B., Grossmeier, J. J., & Anderson, D. R. (2003). The relationship Between Health Promotion Program Participation and Medical Cost: A Dose Response. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*(45), 1196-1200.
- Shain, M., & Kramer, D. M. (2004). Health Promotion in the Workplace: Framing the concept; Reviewing the evidence. *Occupational and Environmental Medicine*(61), 643-648.
- Shepard, R. J. (1991). A Short History of Occupational Fitness and Health Promotion. *Preventive Medicine*(20), 436-445.
- Shilling, C. (2003). *The Body and Social Theory* (2, first 1993 ed.). Nottingham: Sage Publications.
- Silvén, E. (2004). *Bekänna färg, modernitet, maskulinitet, professionalism*. Unpublished Monografi, Stockholms Universitet, Stockholm.
- Snashall, D. (2005). Occupational health in the construction industry. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(2), 5-10.
- Sorensen, G., & Barbeau, E. M. (2006). Integrating occupational health, safety and worksite health promotion: Opportunities for research and practice. *La Medicina del lavoro*, 97(2), 240- 257.
- Spitzer, B. L., Henderson, K. A., & Zivian, M. T. (1999). Gender Differences in Population Versus Media Body Sizes: A Comparison over Four Decades. *Sex Roles*, 40(7/8), 545-565.
- Statens Offentliga utredningar 2002:5, SOU 2002:5 (2002).

- Stearns, P.N.(2002) *Fat history Bodies and Beauty in the Modern West*. New York, New York universtiy press.
- Strauss, A. L. (1993). *Continual Permutations of Action*. New York, Walter de Gruyter Inc.
- Suczek, B. Fagerhaugh, S. (2001). *AIDS and Outreach Work*. In Social Organisation and Social Work, edt Maines. New York, Walter de Gruyter Inc.
- Sverlinger, P.-O. (2000) *Managing Knowledge in professional Service Organizations: Technical Consultants Serving the Construction Industry*. Doktorsavhandling, Institutionen för service management, Chalmers tekniska högskola, Göteborg.
- Sweeney, M. H., Becker, P., Bryant, J., & Palassis, J. (1999). Reducing Injuries and Illness Among Construction Workers. *American Journal of Industrial Medicin*(1), 96-97.
- Söderlund,B. (2002) *På spaning efter friskfaktorer*. I Friskfaktorer i arbetslivet . Prevent, Stockholm,
- Thornblad, H. (2005). 11 goda råd för lönsam friskvård. *Arbetsliv*(11).
- Thörnquist, A. (2005). Arbetarskydd och samhällsförändring i Sverige 1850-2005. In S. Jan (Ed.), *Svenska folkets hälsa i historiskt perspektiv* (Vol. R 2005:8, pp. 223-303). Stockholm: Statens folkhälsoinstitut.
- Trollestad, C. (2003). Den hälsosamma organisationen, Om att utveckla såväl mänsklig som ekonomisk tillväxt. In Prevent (Ed.), *Friskfaktorer i arbetslivet* (pp. 283). Stockholm: Prevent.
- Uhlin, T. (2005). Chefer vet inte vad arbetsmiljön kostar. *Arbetsliv*(2104), web-upplagan.
- Walters, S., & Woodall, W. (2003). Mailed feedback reduces consumption among moderate drinkers who are employeed. *Prevention Science*, 4(4), 287-294.
- Watson, W., & Gauthier, J. (2003). The viability of Organizational Wellness Programs: An Examination of Promotion and Results.

- Journal of Applied Social Psychology*, 33(6), 1297-1312
- Watson, J. (2000). *Male Bodies health, culture and identity*. Philadelphia: Open University Press.
- WHO. (1986). *Ottawa Charter*, from www.who.int (2010-07-07)
- WHO. (1994). *Declaration on occupational health for all*. WHO/OCH/94.1
http://www.who.int/occupational_health/publications/declaration/en/index.html (2011-01-21)
- WHO. (2010) *Healthy City*, from <http://www.euro.who.int/en/what-we-do/health-topics/environmental-health/urban-health> (2010-10-18)
- Wiener, C. (2001). *Arenas and Careers*. In *Social Organisation and Social Process*, ed. Maines. New York, Aldine de Gruyter.
- Yamamiya, Y., Cash, T. F., Melnyk, S. E., Posavac, H. D., & Posavac, S. S. (2004). Women's exposure to thin-and-beautiful media images: Body image effects of media-ideal internalization and impact-reduction interventions. *Body Image*, xxx(xxx), xxx.
- Zeidler, K. (2005). Rätt friskvård lönar sig, det går att beräkna en friskvårds-sattsning. *Arbetsliv, webbupplagan*(artikelnummer 2210).
- Ziglio, E. (2000). Repositioning Health Promotion, research implications. In J. Watson (Ed.), *Researching Health Promotion*. London, UK: Routledge.
- Ågren, G., & Lundgren, B. (2006). *Recept för ett friskare Sverige - en översikt av den Svenska Folkhälsopolitiken*: Statens Folkhälsoinstitut, Östersund

Besöksort	Verksamhet	Platschef	Arbetsledare	Yrkesarbetare	Annan funktion
Halmstad	administration				samordnare
Halmstad	administration				samordnare
Jönköping	administration				inspiratör
Kalmar	administration				regionchef
Halmstad	administration				personalchef
Halmstad	administration				samordnare
Umeå	administration				regionchef
Blekinge	anläggning	1			
Halmstad	anläggning	1			
Halmstad	anläggning	1		1	
Halmstad	anläggning	1		1	& inspiratör
Jönköping	anläggning	1			
Stad	anläggning	1		1	& lärling
Kronoberg	anläggning	1			
Linköping	anläggning			6	& skyddsombud
Lsmåstad	anläggning	1		1	
Småstad	anläggning		1		inspiratör
Nordmalign	anläggning			10	
Landsort	anläggning	1		1	
Norrland	anläggning		1		
Norrland	anläggning			2	& lärling
Svilla	anläggning			1	
Umeå	anläggning			2	
Landsort	anläggning		1		
Örnsköldsvik	anläggning			1	
Landsort	hus	1		1	
Halmstad	hus		1		inspiratör
Halmstad	hus	1		12	
Halmstad	hus	1		15	
Helsingborg	hus	1		2	
Jönköping	hus		1		
Ystad	hus	1	1	5	
Stad	hus			1	inspiratör
Stad	hus	1		1	
Stad	hus	1		1	

Stad	hus	1		5grp + enskilda	
Umeå	hus			6	och 2 ue
Åhus	hus		1		
Stad	service	1	1	1	
Umeå	service		1	15	
Nyköping	skola			5	elev
Nyköping	skola			1	lärare

Förteckning över besökta arbetsplatser och de yrkesgrupper som har intervjuats.
Orterna har förskjutits för att ge informanterna anonymitet.

