

# EN FÖRETAGSHÄLSOVÅRD FÖR BYGGBRANSCHEN

*En kartläggning och analys av behov och  
förutsättningar*

Maria Johansson

2016-12-29

# FÖRORD

Vi vill börja med att tacka SBUF som finansierat projektet. Sedan vill vi tacka de personer som ställt upp på intervjuer.

Följande styrgrupp har medverkat i projektet:

- Leif Berglund, projektledare, lektor på Luleå tekniska universitet
- Maria Johansson, huvudförfattare, doktorand på Luleå tekniska universitet
- Björn Samuelsson, adjungerad professor på Luleå tekniska universitet samt expert gällande hälsa och säkerhet på Sveriges Byggindustrier (BI)
- Stefan Erixon, VD, Nåiden Bygg AB
- Tord Gustafsson, platschef, Nåiden Bygg AB

December 2016

## SAMMANFATTNING

Rapporten sammanfattar innehållet i projektet *En företagshälsovård för byggbranschen – En kartläggning och analys av behov och förutsättningar* vilket finansierats av SBUF. Projektet syftar till att kartlägga byggbranschens behov av professionell kompetens, särskilt avseende förebyggande arbetsmiljöarbete, samt undersöka den branschspecifika kompetens företagshälsovården har för att möta detta behov. I första delen av projektet genomfördes en pilotstudie som bestod av sju intervjuer med representanter både från byggbranschen och från företagshälsovård. Pilotstudien presenterades i en delrapport till SBUF i juni 2016. I den andra delen av projektet genomfördes sex stycken intervjuer med representanter från företagshälsovård samt konsulter. En enkät utförd av Sveriges Byggindustrier analyserades också för att få en bredare bild av byggbranschens behov av extern kompetens. Resultatet av de genomförda studierna pekar på att byggbranschen har behov av professionell kompetens bland annat gällande arbetsmiljöutbildning, psykosocial arbetsmiljö och hälsa. Företagshälsovård och konsulter har bred kompetens inom arbetsmiljöområdet och viss kännedom om byggbranschen. De saknar dock den specifika byggbranschkompetens som byggföretagen efterfrågar. Förebyggande arbetsmiljöjänster säljs främst till stora företag medan små företag beskrivs arbeta främst reaktivt.

# INNEHÅLL

<b>1 INLEDNING</b> .....	<b>4</b>
1.1 TILLVÄGAGÅNGSSÄTT .....	4
<b>2 SAMMANFATTNING AV RESULTATEN FRÅN DELRAPPORTEN</b> .....	<b>5</b>
2.1 BEHOV AV EXTERNT STÖD .....	5
2.2 EN JÄMFÖRELSE MELLAN NUVARANDE FHV OCH DÅVARANDE BYGGHÄLSAN .....	6
2.3 SAMVERKAN MELLAN BYGGFÖRETAG OCH FHV .....	6
<b>3 BYGGFÖRETAGENS BEHOV AV STÖD</b> .....	<b>7</b>
3.1 REGELVERK OCH SYSTEMATISKT ARBETSMILJÖARBETE (SAM) .....	7
3.2 KOMPETENS OCH UTBILDNING .....	8
3.3 ARBETSTAGARNAS KUNSKAPER OCH KOMPETENS .....	8
3.4 UNDERENTREPRENÖRER .....	8
3.5 STÖD FRÅN SVERIGES BYGGINDUSTRIER.....	9
3.6 ANGELÄGNA ARBETSMILJÖFRÅGOR OCH ÖNSKAT STÖD .....	9
<b>4 FÖRETAGSHÄLSOVÅRDENS UTBUDD AV TJÄNSTER</b> .....	<b>10</b>
4.1 TJÄNSTER SOM SÄLJS TILL BYGGFÖRETAG.....	10
4.2 BYGGBRANSCHSPECIFIK KOMPETENS.....	11
4.3 SMÅ OCH STORA FÖRETAG.....	11
4.4 HÄLSA.....	11
4.5 SOCIAL- OCH ORGANISATORISK ARBETSMILJÖ .....	12
4.6 KULTUR .....	12
<b>5 SLUTSATSER</b> .....	<b>12</b>
<b>REFERENSER</b> .....	<b>14</b>

# 1 INLEDNING

Den här rapporten är en slutrapport till projektet *En företagshälsovård för byggbranschen – En kartläggning och analys av behov och förutsättningar*, ID-nr 13040, som genomförts vid avdelningen för Arbetsvetenskap vid Luleå tekniska universitet från september 2015 till december 2016. Projektet som finansieras av Svenska Byggbranschens Utvecklingsfond (SBUF) syftar till att kartlägga byggbranschens behov av professionell kompetens, särskilt avseende förebyggande arbetsmiljöarbete, samt undersöka den branschspecifika kompetens företagshälsovården (FHV) har för att möta detta behov. Resultatet är tänkt att bidra till ökad samverkan mellan byggbranschen och FHV samt även andra lämpliga aktörer, vilket i förlängningen förväntas leda till förbättringar i arbetet med arbetsmiljö och säkerhet inom branschen. Detta projekt pågår parallellt med ett treårigt projekt finansierat av AFA på samma tema och ytterligare rapportering kommer göras till AFA.

Slutrapporten bygger vidare på den delrapport som skrivits inom ramen för projektet i juni 2016 och avsnitt två är en sammanfattning av den. I avsnitt tre analyseras en enkät utförd av Sveriges Byggindustrier (BI) och i avsnitt fyra redogörs för resultatet av intervjuer gällande FHV:s kompetens och utbud av tjänster. Avslutningsvis redogörs för slutsatser i avsnitt fem. Innevarande avsnitt avslutas med en redogörelse för hur studierna genomförts.

## 1.1 Tillvägagångssätt

Delrapporten innefattade resultatet av sju intervjuer med; arbetsmiljöansvariga på byggföretag (2 st), platschef på ett byggföretag, tidigare anställd på Bygghälsan, Företagshälsovårdspersonal, arbetsmiljöinspektör på Arbetsmiljöverket samt en representant för Sveriges Byggindustrier. Genom intervjuer med personer som på olika sätt hade en koppling till FHV alternativt till arbetsmiljön inom byggbranschen kunde en bred bild presenteras (Johansson, 2016). Utöver dessa ingår resultatet från en enkät genomförd av Sveriges Byggindustrier (BI) år 2013 samt sex ytterligare intervjuer.

Sveriges Byggindustrier (BI) skickade mellan 2012-11-05 och 2013-01-31 ut en enkät bestående av 46 frågor gällande arbetsmiljö och säkerhet till sina medlemsföretag vilken 310 företag besvarade. Även om enkäten inte hör till den huvudsakliga empirin styrker den de resultat som tidigare framkommit gällande byggbranschens behov av externt stöd och bedöms därför relevant att analysera i slutrapporten. Respondenterna möttes av påståenden som ”Den/de person/er som har ansvaret för det dagliga arbetsmiljöarbetet i vår verksamhet har tillräckliga kunskaper om åtgärder för att förebygga ohälsa och olycksfall” och fick därefter ta ställning till tre svarsalternativ vilka var 1- stämmer bra, 2- stämmer ganska bra och 3- stämmer inte alls. Respondenterna hade även möjlighet att formulera egna kommentarer. 31,9 % av respondentföretagen var verksamma i BI Öst, 23,4 % i BI Väst, 19,1 % i BI Syd, 13,2 % i BI Mellan, 8,9 % i BI Södra Norrland och resterande 3,6 % i BI Norra Norrland. Storleksmässigt hade 1 % inga anställda alls, 10,1 % hade 1-4 anställda, 39,7 % mellan 5-19 anställda och 25,7 % mellan 20-49 anställda, vilket innebär att ungefär tre fjärdedelar av respondentföretagen kan klassas som småföretag. Av de större företagen hade 9,4 % mellan 50-99 anställda, 7,2 % mellan 100-199 anställda, 4,2 % mellan 200-499 anställda och 2,6 % 500 anställda eller mer. Vid

analysen av enkäten delades enkätmaterialen upp i följande sex teman: Regelverk och Systematisk arbetsmiljöarbete (SAM), Kompetens och utbildning, Arbetstagarnas kompetens, Underentreprenörer, Stöd av BI samt Angelägna arbetsmiljöfrågor och önskat stöd.

De sex intervjuerna i omgång två genomfördes med representanter för FHV samt konsulter inom området vilket utgjordes av en stor FHV, en medelstor FHV samt två mindre konsultföretag. Därtill intervjuades en representant från Sveriges Företagshälsor samt en representant för forskning om företagshälsovård. Intervjuerna genomfördes under hösten år 2016 via telefon beroende på det geografiska avståndet och tog 40-60 minuter. Intervjuguiden formulerades på förhand där bland annat frågeställningar gällande skillnader mellan stora och små företag, hälsa, social- och organisatorisk arbetsmiljö och kultur ingick, eftersom den första intervjugenomgången presenterad i delrapporten indikerat att dessa områden var relevanta att undersöka vidare. Samtliga intervjuer spelades in och efter att de transkriberats sorterades de in i de teman som ovan beskrivits samt ytterligare två teman; det ena gällande FHV:s tjänsteutbud och det andra gällande FHV:s branschspecifika kompetens. Intervjuerna bidrog till en tydligare bild av den kompetens som finns hos FHV och konsulter<sup>1</sup> samt vilka tjänster som erbjuds till byggbranschen.

## 2 SAMMANFATTNING AV RESULTATEN FRÅN DELRAPPORTEN

Syftet med delrapporten var att genom en förundersökning av byggbranschens behov av externt stöd samt FHV:s branschspecifika kompetens identifiera frågeställningar relevanta att studera vidare i kommande del av projektet. Nedan följer en sammanfattning av delrapporten.

### 2.1 Behov av externt stöd

Det framkommer tydligt att arbetsmiljö och säkerhet ses som viktiga frågor inom byggbranschen. Informanterna visar dock inte något större intresse av att köpa in tjänster av FHV, men några områden anges som intressanta. Små företag bedöms behöva hjälp från FHV dels gällande när någon blir sjukskriven men även för att få ökade kunskaper gällande hur man ska arbeta med arbetsmiljö. Ett annat önskemål som framkommer är en kortare arbetsmiljöutbildning som innehåller ergonomisk lyftteknik för alla som jobbar inom byggbranschen. Trots att den uttryckta efterfrågan av externt stöd är begränsad tolkas intervju svaren dock som att det kan finnas ett behov som inte är synligt för branschen. Följande fyra områden identifieras som relevanta att undersöka vidare.

- Skillnaderna mellan arbetsmiljöarbetet vid stora och små företag uppfattas som betydande där små företag beskrivs ha ett större behov av att köpa in arbetsmiljötjänster, alternativt att stora och små företag har behov av olika tjänster vilket medför att det är viktigt att de tjänster som säljs kan anpassas efter olika typer av företag.
- I intervjuerna framkommer att säkerhet är det begrepp som helst används gällande arbetsmiljöfrågor, medan begreppet hälsa används sällan trots att det även är en del av arbetsmiljön. Arbete ska främja god hälsa (Regeringen, 2009/10:248) och dessutom finns

---

<sup>1</sup> I den här rapporten ingår i benämningen "konsulter" företag som inte är en FHV men som erbjuder tjänster inom arbetsmiljöområdet och som har byggföretag som kunder.

i det här projektet ett intresse av förebyggande arbetsmiljötjänster vilket bidrar till att området hälsa ses som relevant att undersöka mera.

- Den sociala- och organisatoriska arbetsmiljön<sup>2</sup> beskrivs genom att informanterna pekar på att ökad stress är ett stort problem, ett problem som dock inte framkommer i statistiken (Samuelson, 2016). Det framkommer inte att särskilda insatser genomförs inom företagen för att hantera problematiken, inte heller att tjänster inom området köps från FHV.
- Det framkommer även ett behov att förändra kulturen för att underlätta för en ökad andel kvinnor i branschen vilket ses som en del i att bemöta den förväntade kommande bristen på arbetskraft.

## 2.2 En jämförelse mellan nuvarande FHV och dåvarande Bygghälsan

Med utgångspunkt både från intervjuerna samt tidigare forskning framkommer att det finns skillnader i kompetens mellan nuvarande FHV och dåvarande Bygghälsan. Bygghälsan var byggbranschens egen företagshälsovård som upphandlades av arbetsmarknadens parter specifikt för byggbranschen (Bygghälsan, 1972; Bygghälsan, 1987; Englund och Engholm, 2009). Sedan avregleringen 1992 konkurrerar FHV på en öppen marknad. Nuvarande FHV lyfter att de har en unik mångkompetens inom arbetsorganisation, yrkeshygien, ergonomi, rehabilitering, beteendevetenskap, medicin och teknik vilket medför en unik helhetssyn på samspelet mellan arbetsmiljö och hälsa (Josefsson och Kindenberg, 2004). FHV:s kompetens har dock ifrågasatts och Johansson et al. (2004) menar att det krävs en kompetensmässig anpassning för att skapa en mer framgångsrik FHV.

Bygghälsans styrkor var enligt informanterna att personer med olika kompetenser samarbetade i team med individuella hälsoundersökningar, tekniska tjänster och rapporter vilket resulterade i hög kompetens specifikt gällande byggbranschen. Arbetet var även långsiktigt vilket beskrevs som ännu en styrka där det fanns en överblick över branschen som helhet. De svagheter informanterna lyfte var finansieringen och effektiviteten där en kommitté, inte en kund, bestämde vad som skulle genomföras under året och där kraven på produktion var låga. FHV:s styrka beskrivs vara det helhetsperspektiv där flera olika kompetenser samarbetar, en styrka som informanterna även använder för att beskriva Bygghälsan. Skillnaden beskrivs dock vara att FHV har en bristande kompetens gällande just byggbranschen till skillnad från Bygghälsan som beskrevs vara experter på arbetsmiljön inom byggbranschen. Bygghälsans unika kompetens beskrevs även i relation till att byggföretagen generellt sett hade lägre kunskaper i arbetsmiljöfrågor jämfört med hur det är idag, vilket tyder på att behovet inte ser likadant ut nu som det gjorde på Bygghälsans tid.

## 2.3 Samverkan mellan byggföretag och FHV

Eftersom en del av projektet innefattar en strävan efter en ökad samverkan mellan byggbranschen och företagshälsovården samt även andra lämpliga aktörer är det relevant att

---

<sup>2</sup> Begreppet social- och organisatorisk arbetsmiljö används sedan år 2015 då AFS 2015:4 kom ut och det nya begreppet har delvis ersatt begreppet psykosocial arbetsmiljö. I den här rapporten används social- och organisatorisk arbetsmiljö som ett begrepp som även innefattar den psykiska delen av arbetsmiljön.

Intervjuerna visar att byggbranschen inte pratar om FHV som en partner gällande sin arbetsmiljö utan är mer benägna att nämna Arbetsmiljöverket. Som nämnts i avsnitt 2.2 upplever informanterna att FHV brister i kompetens och kunskap om byggbranschen.

Sammanfattningsvis pekar resultatet av intervjuerna från pilotstudien på att även om byggföretagen prioriterar arbetsmiljöarbetet högt så ser de inte FHV som en självklar partner i sitt arbetsmiljöarbete. En anledning till det ses vara att byggföretagen upplever det viktigt att FHV har byggbranschspecifik kompetens vilket byggföretagen upplever att FHV inte har. Förutom utbildning i arbetsmiljö tolkades det som att det kan finnas ett behov av att köpa in professionellt stöd inom områdena social- och organisatorisk arbetsmiljö, hälsa, kultur och skillnader i förutsättningar mellan små och stora företag (Johansson, 2016).

### 3 BYGGFÖRETAGENS BEHOV AV STÖD

I det här avsnittet presenteras en analys av en enkät utförd av BI. I delrapportens resultat framkommer att det inte finns så många områden där byggföretagen önskar köpa in tjänster från FHV eller från andra konsulter. Det är därför relevant att analysera BI:s enkät för att ge ytterligare inspel till byggbranschens behov av externt stöd inom arbetsmiljöområdet. Enkäten behandlar frågor både gällande hur byggföretagen ser på sin kompetens i arbetsmiljöfrågor och vilket stöd de önskar både från BI och från andra såsom FHV.

#### 3.1 Regelverk och Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM)

Under temat Regelverk och SAM finns det tolv frågor. Drygt hälften, 56,4 %, anser att det stämmer ganska bra att den/de arbetsmiljöansvariga på företaget har tillräckliga kunskaper om regelverket kring arbetsmiljö och riskhantering. 41,4 % instämmer i att påståendet stämmer bra medan 2,3 % anser att det inte stämmer alls. Sammantaget upplever således nästan alla att kunskapsnivån gällande dessa frågor är hög i respektive företag. God kunskapsnivå visas även genom att 73,6 % av respondenterna brukar bli utsedda till arbetsmiljösamordnare och av dessa instämmer 98,2 % i att de vet/ganska väl vet hur arbetsuppgifterna för arbetsmiljösamordnare ska genomföras. Ett fåtal kommentarer visar att några respondenter vill ha mer praktiskt stöd gällande ansvarsfördelning samt checklistor. Det enhetliga svaret och att det är så få respondenter som valt att skriva egna kommentarer kan tolkas som att ansvaret som arbetsmiljösamordnare inte upplevs problematiskt för respondenterna. Ungefär samma resultat presenteras gällande samverkan där 43 % instämmer helt och 48,9 % instämmer nästan i att företaget har en fungerande samverkan mellan arbetsgivare, arbetstagare och skyddsombud. 8,1 % instämmer inte med påståendet. Av kommentarerna kan dock utläsas att det kan vara svårt att få medarbetare att vilja bli skyddsombud samt att några önskar mallar och checklistor. Resultatet stämmer väl med de intervjuer som genomförts där det varken framkommer att det finns ett önskat externt stöd gällande SAM eller med samverkan inom organisationen. Däremot lyfts även i intervjuerna att det ibland är svårt att hitta personer som vill ha rollen som skyddsombud.

I två separata påståenden får respondenterna ta ställning till om företaget bedömer fysiska respektive psykiska risker regelbundet. Gällande den fysiska arbetsmiljön instämmer 53,3 % av respondenterna helt medan 39 % instämmer nästan och 7,2 % inte alls instämmer. Det skiljer sig



markant från frågan om arbetet med den psykiska arbetsmiljön där 28,8 % instämmer helt, 45 % instämmer nästan och 26,4 % inte instämmer alls. Skillnaden i svaren mellan dessa två frågor tyder på att arbetet med den psykiska arbetsmiljön inte är lika inarbetad som arbetet med den fysiska arbetsmiljön. Det resultatet framkommer även i intervjuerna vilket kan tolkas som att det finns ett behov av mer stöd gällande den psykiska arbetsmiljön.

### 3.2 Kompetens och utbildning

Tolv frågor kopplas till temat Kompetens och utbildning. 75,5 % anger att de personer som har ansvar för arbetsmiljöarbetet har genomgått en arbetsmiljöutbildning medan 43,8 % instämmer helt med att de ansvariga för arbetsmiljön har tillräckliga kunskaper för att förebygga ohälsa och olycksfall och 55,2 % instämmer nästan. Resultatet tyder på att den arbetsmiljöutbildning som genomgåts inte är tillräcklig för att få tillräckliga kunskaper, vilket kan kopplas till att det i intervjuerna framkommer ett önskemål om att alla som arbetar i byggbranschen bör få genomgå en kortare arbetsmiljöutbildning. Checklistor, mallar, tolkande av regler samt utbildning anges som sådant respondenterna vill ha extra stöd med.

Ledningen uppmanar medarbetarna att arbeta enligt föreskrivna säkerhetsregler enligt 82,7 % och 17,3 % instämmer nästan. Ingen respondent svarar att de inte instämmer alls. Det kan tolkas som att ledningen prioriterar säkerhetsreglerna högt vilket även tidigare genomförda intervjuer visar på. Däremot svarar 42,4 % att ledningen ser till att medarbetarna är delaktiga och har möjlighet att påverka arbetsmiljön. 54,4 % instämmer delvis och 3,2 % instämmer inte alls. 29,4 % tycker att det stämmer bra att nyanställda och andra personer som inte tidigare vistats på arbetsplatsen får en introduktion om risker och hur man skyddar sig mot risker. 52,6 % tycker att det stämmer ganska bra och 18 % tycker att det inte stämmer alls. Resultatet kan tyda på att det finns ett behov av stöd gällande introduktionsutbildning. Men det kan även vara så att företag inte prioriterar detta område.

### 3.3 Arbetstagarnas kunskaper och kompetens

Tretton frågor kopplades till temat Arbetstagarnas kunskaper och kompetens. Resultatet visar ganska likartade siffror gällande arbetstagarnas kunskap om risker samt hur de ska skydda sig mot risker. Cirka 65 % instämmer helt medan cirka 35 % tycker att det stämmer ganska bra. Att endast ett fåtal skrivit i det frivilliga kommentarsfältet bidrar till tolkningen om att detta inte är ett område som företagen upplever problematiskt. Resultatet visar på att medarbetarna uppmanas att rapportera olyckor och tillbud, 84,6 % instämde helt och 14,8 % tycker det stämmer ganska bra medan endast 23 % instämmer helt i att medarbetare följer ordnings- och skyddsreglerna. 71,1 % tycker det stämmer ganska bra. Frågor kopplade till medarbetare i enkäten är problematiska eftersom det troligtvis inte är medarbetare som svarat på frågeställningarna. Det är troligt att det är VD som fyllt i och därigenom gjort en egen uppskattning av medarbetarnas kunskaper.

### 3.4 Underentreprenörer

Temat Underentreprenörer utgörs av en öppen kommentarsfråga i enkäten. Respondenterna ombes ge egna kommentarer gällande vilka arbetsmiljöfrågor som är mest aktuella när de arbetar med andra entreprenörer på en och samma arbetsplats. Det är den fråga som genererat flest

kommentarer vilket tyder på att det är en angelägen fråga för respondenterna. De mest förekommande arbetsmiljöfrågorna rör skyddsutrustning, belastningsergonomi, fallrisker och städning. Även riskhantering och svårigheter med samordning anges som viktiga aspekter. Endast ett fåtal kommentarer rör språkproblematik, en kommentar rör trivsel på arbetsplatsen. Resultatet indikerar att arbetsmiljöarbete på byggarbetsplatser innefattar den fysiska arbetsmiljön men inte den sociala- och organisatoriska.

### 3.5 Stöd från Sveriges Byggingustrier

Fem frågor kopplades till temat Stöd från Sveriges Byggingustrier. Enkäten innehåller även frågeställningar kring huruvida företagen vänder sig till BI för att få hjälp gällande arbetsmiljöfrågor samt kommentarsfält angående vilken hjälp de efterfrågar alternativt varför de inte tar hjälp av BI. Svaren på dessa frågor kan ge en indikation på vilket externt stöd företagen upplever sig ha gällande arbetsmiljöfrågor. 51,8 % uppger att de vänder sig till BI för hjälp och stöd medan 48,2 % uppger att de inte gör det. Det innebär att nästan hälften av företagen inte använder BI som externt stöd i dessa frågor. Av de som vänder sig till BI anges kurser, utbildningar, frågor kring regler och avtal samt rådgivning i specifika fall ganska samstämmigt av respondenterna som det viktigaste stödet från BI. Ökad kompetens inom arbetsmiljöfrågor samt en personlig kontakt, en expert, som finns att rådfråga när svaret inte finns inom företaget kan tolkas vara det externa stöd respondenterna har. Dock framkommer det inte om det finns andra områden där företagen vill ha stöd men inte har fått det, alternativt fått det av någon annan. De företag som inte vänder sig till BI anger att de inte gör det främst på grund av att de klarar frågorna internt, att de vänder sig till en extern arbetsmiljökonsult eller FHV, att de inte tänkt på det eller inte haft något behov av det.

### 3.6 Angelägna arbetsmiljöfrågor och önskat stöd

Temat Angelägna arbetsmiljöfrågor och önskat stöd utgörs av en öppen kommentarsfråga. Av de 51 respondenter som gett kommentarer handlar merparten om kostnader (5 st), fysiska arbetsmiljörisker (5 st), beställansvar (4 st) och språk (3 st). Respondenterna påtalar att det kostar pengar att arbeta med arbetsmiljöfrågor vilket de menar inte tas hänsyn till vid upphandling där det ses som att företag som inte satsar ekonomiskt på sitt arbetsmiljöarbete har bättre möjligheter att konkurrera genom att sänka priset. De fysiska arbetsmiljöfrågor som ses som mest angelägna är tunga lyft, vibrationer, damm, asbest, rullställningar och arbete på stege. Ett ökat beställansvar och ökad kunskap hos beställare samt byggherre efterfrågas samt att beställare tydligare visar på vikten av bra arbetsmiljöarbete genom att inte anlita företag som inte satsar på detta. Respondenterna påtalar här även vikten av svensktalande medarbetare. I övriga kommentarer framkommer att anpassad information om föreskrifter och regelverk, gemensam syn från BI och Byggnads om hur kollektivavtal och övriga regelverk ska tolkas, praktiska tips anpassade för småföretag samt utbildning av skyddsombud är viktiga frågor. Trots att stress lyfts upp som ett problem i intervjuerna lyfter ingen av respondenterna i enkäten frågan om social- och organisatorisk arbetsmiljö. En respondent påpekar dock vikten av att arbeta med attityder utan att förklara vidare vad det skulle innebära.

Sammanfattningsvis stämmer resultatet av enkäten väl överens med resultatet av intervjuerna från delrapporten. Det önskade stödet handlar främst om arbetsmiljöutbildning. Från enkäten

framkommer dock även ett önskat stöd vid tolkning av regler, möjlighet att kontakta en arbetsmiljöexpert samt eventuellt även en introduktionsutbildning för nyanställda. I enlighet med resultatet från delrapporten framkommer även i enkäten att den sociala- och organisatoriska arbetsmiljön inte hanteras i lika stor utsträckning som den fysiska arbetsmiljön. Enkätresultatet visar även på vikten av att vidare undersöka samverkan mellan entreprenör och underentreprenörer avseende arbetsmiljö.

## 4 FÖRETAGSHÄLSOVÅRDENS UTBUD AV TJÄNSTER

I avsnittet presenteras resultatet från intervjuerna med representanter för FHV och konsulter som genomförts under hösten 2016.

### 4.1 Tjänster som säljs till byggföretag

Informanterna representerar både FHV och konsultverksamhet. Det framkommer att de tjänster som säljs till byggföretag är:

- Hälsoundersökningar/hälsotester
- Rehabilitering
- Sjukvård
- Funktionsbedömningar där man går in och mäter kroppen och dess rörelser.
- Krishantering, exempelvis vid arbetsplatsolyckor.
- Utbildningar riktar sig främst till chefer och skyddsombud: Bas-P och Bas-U, Bättre arbetsmiljö (BAM), Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), hjärt- och lungräddning samt preventionsutbildningar. Det sistnämnda innefattar bland annat en heldagsutbildning gällande hälsa och ergonomi för chefer och skyddsombud. Gällande hälsa fokuseras kring det egna ansvaret som exempelvis träning, vikten av arbetsrotation samt att få de anställda att förstå anledningen till de rutiner som sätts upp. I vissa fall erbjuds utbildningar på engelska.
- Hälsoinspirationsföreläsningar säljs till vissa stora byggföretag.

Det är hälsoundersökningar/hälsotester samt rehabilitering som lyfts upp som de vanligaste tjänsterna som säljs till byggföretagen. Större företag beskrivs arbeta mer preventivt medan små företag inte satsar på preventivt arbetsmiljöarbete. Vikten av att FHV får möjlighet att komma in tidigt för att kunna arbeta preventivt för att förebygga ohälsa lyfts upp samtidigt som en informant betonar hälsoundersökningen som en preventiv insats för att i ett tidigt stadium kunna förebygga sjukdom.

En trend FHV ser i sin statistik är att FHV anlitas i högre utsträckning än tidigare. Både små, medelstora och stora byggföretag är kunder hos FHV och konsulter och andelen små företagskunder ökar.

## 4.2 Byggbranschspecifik kompetens

Till skillnad från Bygghälsan med sin specialkompetens gällande just byggbranschen har FHV i nuläget oftast generell kompetens gällande ett flertal branscher. Intervjuerna har inte visat på något större intresse av att specialisera sig mot just byggbranschen. Däremot påtalas att FHV:s personal ska känna till de branscher de ska jobba mot, exempelvis genom att jobba med erfarenhetsutbyte där en anställd på FHV håller utbildning för sina kollegor. I vissa fall finns det även möjlighet för personal med ett specialintresse att fördjupa sig i en särskild bransch. En FHV håller på att utveckla digitala lösningar där personer på företag i byggbranschen bland annat ska kunna besvara en hälsoenkät samt eventuellt kunna träffa kompetenser som läkare eller beteendevetare online. Eftersom resultatet av delrapporten pekar på att byggföretagen anser att det är viktigt att FHV och konsulter har hög kompetens gällande arbetsmiljön i specifikt byggbranschen kan den generella kompetensinriktningen FHV valt medföra ett minskat intresse från byggföretagens sida att köpa externa arbetsmiljötjänster.

## 4.3 Små och stora företag

Enligt Svenskt Näringsliv (2016) är det viktigt att arbetsmiljötjänster kan anpassas till det enskilda företaget och resultatet av delrapporten pekar på att det även är viktigt inom byggbranschen som innefattar både stora företag och många små företag, vilka har olika behov. Intervjuerna med FHV och konsulter förtydligar bilden av att små respektive stora företag fokuserar på olika delar i sitt arbetsmiljöarbete. Större företag har fler kompetenser knutna till sig och är oftare intresserade av ett mer preventivt arbetssätt och upphandlar tjänster baserat på sitt behov, medan de små företagen oftast inriktar sig på hälsoundersökning och rehabilitering. Det kopplas inte bara till byggbranschen utan gäller små företag rent generellt.

En kritik som riktats mot FHV är att de främst riktar sig till stora företag (Paulsson et al, 2014). Det håller inte en av informanterna med om utan pekar istället på att stora FHV vanligen riktar sig till stora företag medan det finns ett flertal små FHV på mellan 4-30 anställda som ofta riktar sig till små företag.

En problematik som framkommer är att det är svårt att upphandla tjänster. En av informanterna menar att arbetsmarknadens parter skulle kunna ta en större roll i att informera, särskilt små företag, om hur upphandlingar bör genomföras. FHV ses även kunna bli bättre på att informera om sina tjänster. Även en annan informant med erfarenhet av att upphandla arbetsmiljötjänster påtalar att den kompetensen är väldigt viktig och att byggföretag bör köpa in kompetensen om de inte har den inom företaget.

## 4.4 Hälsa

Enligt Hanson (2004) kan hälsoarbete indelas i två delar där den första är förebyggande arbetsmiljöarbete som handlar om att undvika att risker uppkommer och den andra är hälsofrämjande som handlar om att bevara eller förbättra hälsan. Resultatet av intervjuerna med FHV och konsulter pekar på att det främst är de stora byggföretagen som arbetar förebyggande, i alla fall i samarbete med FHV och konsulter. Från FHV:s synpunkt lyfts det egna ansvaret avseende både säkerhet och hälsa. Det ses med andra ord som viktigt för FHV att i kontakten med byggföretagen förmedla vikten av att individen fokuserar på sin egen hälsa samt på sin

egen, och andras, säkerhet och agerar därefter. Exempelvis genom att följa de riktlinjer som sätts upp samt att ta ansvar för sin egen kropp och träna.

#### 4.5 Social- och organisatorisk arbetsmiljö

Stress framkommer i delrapporten som ett av de större arbetsmiljöproblemen i branschen, men det framkommer inte att insatser kopplas in eller att tjänster köps in från FHV eller konsulter för att hantera problematiken. Statistik visar dock att endast 4 % av de anmälda arbetsjukdomarna år 2015 berodde på den sociala- och organisatoriska arbetsmiljön (Samuelson, 2016). I enkäten lyfts inte stress upp som ett område där externt stöd önskades. Den sociala- och organisatoriska arbetsmiljön och stress framställs dock även i intervjuerna med FHV och konsulter, som en växande problematik. Företag i byggbranschen beskrivs dock visa ett växande intresse för frågor gällande social- och organisatorisk arbetsmiljö. Informanterna har märkt en förändring inom byggbranschen där det tidigare inte fokuserats på dessa frågor men att det nu arbetas mycket med det och att det även pratas om det ute på vissa byggarbetsplatser, vilket det inte gjorts förut i lika stor utsträckning.

Gällande social- och organisatorisk arbetsmiljö säljs individsamtal, men i liten utsträckning jämfört med andra branscher. I hälsoundersökningen ingår frågor gällande den sociala- och organisatoriska arbetsmiljön och på gruppnivå sätts insatser in om det finns en specifik problematik.

#### 4.6 Kultur

Byggbranschen har ett behov av att bredda sin rekryteringsbas eftersom det förväntas råda brist på arbetskraft inom branschen i framtiden. En del av lösningen kan vara att öka andelen anställda kvinnor (Johansson och Stenberg, 2008). En del av problemet med att öka andelen kvinnor sägs vara den machokultur som finns i branschen (SOU, 2002:115). I intervjuerna med FHV och konsulter beskriver hur de uppfattar byggbranschen från utsidan. En informant beskriver byggbranschen som en hierarkisk bransch där alla vet var de ska sitta i lunchrummet och var de befinner sig i den hierarkiska ordningen. Även svårigheter för arbetsledning och medarbetare att mötas lyfts upp. En annan beskriver att det är en bransch där man inte gärna lyssnar på någon som kommer utifrån. Branschen beskrivs dock även som säkerhetsmedveten, snäll och generös. En informant lyfter frågan om hur mycket av den machokultur som tillskrivs byggbranschen som kommer utifrån, från förväntningar av andra aktörer i samhället. Att det skulle vara svårt för kvinnor att arbeta i branschen tillbakavisas av flertalet informanter som förklarar att det kanske var så förut men inte nu längre. Frågan varför det då finns så få kvinnor anställda i byggbranschen kvarstår.

### 5 SLUTSATSER

Projektet *En företagshälsovård för byggbranschen – En kartläggning och analys av behov och förutsättningar* syftar till att kartlägga byggbranschens behov av professionell kompetens, särskilt avseende förebyggande arbetsmiljöarbete, samt undersöka den branschspecifika kompetens FHV har för att möta detta behov.

I intervjuerna framkommer att arbetsmiljöarbete är viktigt inom byggbranschen och prioriteras högt. Dock behövs en arbetsmiljöutbildning, inklusive ergonomisk lyftteknik, vilket efterfrågas både i intervjuer samt i enkäten. Inom arbetsmiljöarbetet är det säkerhet och fysiska arbetsmiljörisiker som främst undersöks av branschen. Arbetet med den sociala- och organisatoriska arbetsmiljön har inte haft lika stort fokus men intresset för den delen av arbetsmiljöområdet ses öka. Stress ses dock som ett stort arbetsmiljöproblem enligt intervjuerna vilket medför att det finns ett behov av externt stöd inom området. Små och stora företag beskrivs behöva olika typer av arbetsmiljötjänster vilket medför att det är viktigt att de tjänster som säljs till byggföretagen kan anpassas till det enskilda företags behov. Små företag bedöms ha ett behov av externt stöd vid exempelvis sjukskrivningar. De små företagen bedöms även ha behov av att en arbetsmiljöingenjör kommer ut till arbetsplatsen och ger råd gällande arbetsmiljön. Tolkning av föreskrifter och regelverk upplevs komplicerat av många byggföretag och därför skulle tjänster där byggföretagen kan få stöd gällande tolkning av de föreskrifter och regelverk som omfattar arbetsmiljöområdet behövas. Det framkommer i intervjuerna att det är svårt att upphandla arbetsmiljötjänster och därför skulle byggföretag behöva kunna få stöd gällande upphandling av arbetsmiljötjänster.

Den kompetens som lyfts fram av FHV är att de har mångkompetens inom arbetsorganisation, yrkeshygien, ergonomi, rehabilitering, beteendevetenskap, medicin och teknik. Det unika med FHV beskrivs vara mångkompetensen som medför att de arbetar utifrån ett helhetsperspektiv på arbetsliv och hälsa. FHV har generell kompetens riktat till ett flertal branscher, gällande just byggbranschen så har de viss branschkunskap. Baserat på intervjuerna framkommer det dock att det för byggföretagen är viktigt att FHV och konsulter är specialister på arbetsmiljön inom just byggbranschen och byggföretagen upplever att FHV och konsulter generellt inte har den typen av kompetens. Bygghälsan, som lades ner 1991, tas upp som ett exempel på en FHV som hade den specialistkompetens som byggföretagen efterfrågar.

FHV och konsulter erbjuder ett flertal tjänster som byggföretagen kan ta del av, där de vanligaste tjänsterna är hälsoundersökningar, rehabilitering och olika typer av utbildningar:

- Hälsoundersökningar/hälsotester
- Rehabilitering
- Sjukvård
- Funktionsbedömningar
- Krishantering
  
- Utbildningar vilka främst riktas till chefer och skyddsombud: Bas-P och Bas-U, Bättre arbetsmiljö (BAM), Systematiskt arbetsmiljöarbete (SAM), hjärt- och lungräddning och preventionsutbildningar.
  
- Hälsainspirationsföreläsningar



## REFERENSER

- Bygghälsan. (1972). *Safety and health at the building site*. No 19. Stockholm: Byggnadsindustrin.
- Bygghälsan. (1987). *Bygghälsan: The Swedish Construction Industry's Organization for Working Environment, Safety and Health...* Stockholm: Gustavsbergs Offset AB.
- Englund, A. & Engholm, G. (2009). *Ett IT-baserat journalsystem för en landstäckande företagshälsovård – användningens förändring över åren*.
- Hanson, A. (2004). *Hälsopromotion i arbetslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Johansson, B., Frick, K., & Johansson, J. (2004). *Framtidens arbetsmiljö- och tillsynsarbete*. Studentlitteratur: Lund.
- Johansson, J. & Stenberg, M. (2008). *Det goda byggnadsarbetet*. I samarbete mellan Byggnads och Luleå tekniska universitet, institutionen för arbetsvetenskap.
- Johansson, M. (2016). *En företagshälsovård för byggbranschen: En kartläggning och analys av behov och förutsättningar*. Delrapport SBUF
- Josefsson, C. & Kindenberg, U. (2004). *Företagshälsovårdens vägval. En översikt av svensk företagshälsovårds framväxt, organisation och uppdrag med europeiska utblickar*. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.
- Paulsson, Parmasund, Alexdotter Hök, Eriksson, Nyman, Schmidt, Torgén och Svartengren. (2014). *Stimulerar avtal mellan arbetsgivare och företagshälsovård till samarbete för hälsosamma arbetsplatser? – En genomlysning av avtal och avtalsprocess*. Rapport nr 5/2014. Uppsala: Arbets- och miljömedicin.
- Regeringens skrivelse 2009/10:248. (2010). *En förnyad arbetsmiljöpolitik med en nationell handlingsplan 2010-2015*. Stockholm: Arbetsmarknadsdepartementet.
- Samuelson, B. (2016). *Arbets-skador inom byggindustrin 2015. Bygg- och anläggning – privat sektor*. BCA 2016:1. Byggindustrins Centrala Arbetsmiljöråd.
- SOU 2002:115. *Skärpning gubbar! Om konkurrensen, kvaliteten, kostnaderna och kompetensen i byggsektorn*. Stockholm: Bygghälsan.
- Svenskt Näringsliv (2016). *Förändring – för en ännu bättre arbetsmiljö. Låt behoven styra – om arbetsmiljö- och hälso-tjänster i framtiden*. Svenskt Näringsliv.