

Kartläggning av psykisk ohälsa bland yrkesarbetare

Byggföretagen i syd, Byggnads Skåne, Galaxen Bygg,
Ledarna, Seko, Företagshälsovården Tjugonde

SBUF®

SVENSKA BYGGBRANSCHENS UTVECKLINGSFOND
The Development Fund of the Swedish Construction Industry

FÖRORD

Projektledare för detta projekt har varit undertecknade Charlotta Dieden och Martin Andersson från Byggföretagen, fd Sveriges Byggindustrier. Vi har ingått i projektets styrgrupp som även bestått av Robert Nilsson och Tommi Hakala från Byggnads, Marie-Louise Larsson från Seko, Tatjana Medjedovic från Galaxen Bygg samt Irena Franzén från Ledarna.

I projektet har också ingått en referensgrupp med representanter från de företag, vars anställda yrkesarbetare har medverkat i den enkät kring psykisk hälsa/ohälsa som projektet haft som mål att genomföra. Representanterna har varit Stefan Hult och Mikael Engström från NCC, Johan Hylén och Pierre Lindahl från Servicekuben, Mats Björnlund från JSB Construction, Michael Berg från Byggmästar´n i Skåne, Christian Sandberg från NBI Bygg, Anna Sepp och Elin Gelander från JM, Kristian Johansson och Camilla Ernstsson från Skanska samt Anders Nilsson från Thage.

För framtagande och genomförande samt sammanställning och utvärdering av enkäten i projektet, har styrgruppen anlitat konsulterna Helen Berg Kirkegaard och George Smidelik från Tjugonde Företagshälsovård, vilka har arbetat nära styrgruppen under hela projektets gång.

Undertecknade vill rikta ett jättestort tack till alla som bidragit i projektet vad gäller såväl gott samarbete som bra leverans och givande resultat! Ett extra stort tack till alla ovannämnda företag som ställt sina yrkesarbetare till förfogande för att svara på enkäten. Utan er och finansiering från SBUF hade detta projekt aldrig varit möjligt att genomföra!

Malmö den 22 december 2020

Charlotta Dieden och Martin Andersson

SAMMANFATTNING

Under de senaste åren har bygg- och anläggningsbranschen upplevt en ökning av psykisk ohälsa i arbetet. Denna bild är också bekräftad av Försäkringskassan och Galaxen Bygg som hanterar många olika sjukskrivnings- och rehabiliteringsärenden. Tjänstemännens situation har redan uppmärksamats i olika sammanhang, men när det gäller yrkesarbetarna har det saknats en tydlig branschgemensam bild av läget eftersom ingen generell kartläggning gjorts på området avseende denna grupp. För att möta detta önskemål och behov av att en kartläggning görs sökte Byggföretagen, Byggnads, Seko, Ledarna och Galaxen Bygg tillsammans finansiering hos SBUF i syfte att med hjälp av extern sakkunnig konsult från företagshälsovården ta fram och genomföra en enkät kring psykisk hälsa bland yrkesarbetare i bygg- och anläggningsföretag i Skåne. Målet på kort sikt har varit att utifrån en branschgemensam bild av läget kunna lyfta frågorna högre upp på arbetsmiljöagendan både generellt i branschen och i medlemsföretagen. Målet på lång sikt är att medvetenheten i branschen om frågorna ska öka så att allt fler arbetsgivare i god tid kan upptäcka signaler på psykisk ohälsa och arbeta ännu mer med förebyggande åtgärder så att fler arbetstagare mår bättre och färre måste sjukskrivas.

Enkäten, med frågor kring framförallt den psykiska hälsan, skickades ut i september 2020 och stängdes för svar i slutet av oktober 2020. Därefter sammanställdes enkätsvaren och redovisades för styr- och referensgruppen i november.

Av sammanställningen av enkätsvaren framkom inledningsvis glädjande nog att generellt sett är trivseln med arbetsuppgifterna hög och förutsättningarna för arbetets utförande bra samt samarbetsklimatet, bemötandet och tryggheten i arbetet överlag bra. Dessa framgångsfaktorer i branschen är givetvis viktiga att fortsätta bibehålla och värna om.

Trots detta finns det oroväckande tecken bland enkätsvaren om att arbetsklimat, arbetstempo, bristande planering och arbetets natur i vissa fall orsakar upplevelse av arbetsrelaterad stress. Detta i kombination med livsstilsrelaterade faktorer så som otillräcklig vila, sömn, fysisk aktivitet utanför arbetet, kost mm resulterar i bristande återhämtning och försämrar förmågan att kunna hantera stress. Detta i sin tur riskerar att skapa en ond cirkel för många och kan över tid ge upphov till kroniska tillstånd. Cirka 12 - 17% av deltagarna i enkäten uppvisar i sina svar tecken på psykosocial ohälsa. Hälften av samtliga tillfrågade rapporterar somatiska problem (exempelvis värk) och 28% upplever dålig fysisk hälsa. Cirka 20% upplever brist på stöd eller samarbetssvårigheter med sin arbetsledare/chef, dålig stämning och konflikter på arbetet och 33% är missnöjda med hur konflikter och samarbetssvårigheter hanteras på arbetsplatsen. Cirka 20% tycker att arbetsgivaren borde göra mer för att man skall må bättre i jobbet. Således finns här en hel del ytterligare att göra.

Sammanfattningsvis visade enkätsvaren på tre konkreta förbättringsområden för branschen att fokusera på framöver:

- Upplevelse av stress och bristande återhämtning,
- Oro rörande den fysiska arbetsmiljön på arbetsplatserna samt
- Arbetsklimat, ledarskap, konflikter och avsaknad av bekräftelse och uppskattning från den närmsta chefen

Med enkätsvaren som utgångspunkt är det styrgruppens förhoppning att diskussionerna i branschen, både generellt sett och i företagen specifikt, kring frågorna om psykisk hälsa/ohälsa både underlättas och intensifieras och att arbetet med att ta fram ytterligare verktyg och strategier för att vidta ännu bättre förebyggande åtgärder ökar ytterligare!

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

BAKGRUND.....	4
SYFTE OCH MÅL.....	6
METOD OCH GENOMFÖRANDE.....	6
RESULTAT.....	8
SLUTSATSER.....	9
BILAGOR.....	9

BAKGRUND

Som angetts ovan har bygg- och anläggningsbranschen under de senaste åren upplevt en ökning av psykisk ohälsa i arbetet. Denna bild är också bekräftad av Försäkringskassan och Galaxen Bygg som hanterar många olika sjukskrivnings- och rehabiliteringsärenden. Tjänstemännens situation har redan uppmärksammats i olika sammanhang, men när det gäller yrkesarbetarna har det saknats en tydlig branschgemensam bild av läget eftersom ingen generell kartläggning gjorts på området avseende denna grupp. Det har därför funnits önskemål och behov av att en sådan kartläggning görs för att få en konkret bild av det verkliga läget, och vid behov, kunna lyfta frågorna högre upp på agendan både generellt i branschen och i medlemsföretagen. En kartläggning av nuläget skulle vara ett första steg och är också syftet med detta inledande projekt. Ett eventuellt nästa steg skulle kunna vara att genomföra ett uppföljande projekt där man utifrån kartläggningen kan hjälpa arbetsgivarna/företagen med olika verktyg och strategier för att vidta ytterligare åtgärder som kan förebygga psykisk ohälsa och förbättra det generella välmåendet på våra arbetsplatser.

Många företag i bygg- och anläggningsbranschen arbetar givetvis redan med arbetsrelaterad psykisk hälsa och ohälsa, såväl på individnivå som på organisationsnivå. Sedan flera år tillbaka finns också tvingande lagstiftning kring den psykosociala arbetsmiljön i form av Arbetsmiljöverkets föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö som alla arbetsgivare har att tillämpa och följa oavsett bransch. En central aktivitet i en arbetsgivares systematiska arbetsmiljöarbete med både den fysiska och psykiska arbetsmiljön är att löpande på olika sätt undersöka arbetstagarnas arbetsmiljö för att identifiera risker för ohälsa eller olycksfall, bedöma deras allvarlighet samt vidta åtgärder för att ta bort eller minska riskerna. Vad gäller sätt att undersöka arbetstagares psykosociala arbetsmiljö och arbetsrelaterad hälsa så är medarbetarenkäter en etablerad metod där de anställda anonymt får svara på ett antal frågor kring såväl sitt individuella fysiska och psykiska mående som kring hur arbetsgivaren har organiserat arbetet i form av ledarskap, stöd, återhämtning mm.

Flera arbetsgivare i bygg- och anläggningsbranschen, dock långt ifrån alla, genomför regelbundet egna medarbetarundersökningar liknande enkäten i detta projekt och följer upp resultaten av dem genom olika insatser, både reaktiva och proaktiva. Syftet med detta projekt har dock varit att få fram en ”medlemsföretagsneutral” bild över nuläget som kan ge alla i branschen ett incitament till att adressera frågorna bättre och agera mer på området. Därav har det varit viktigt i detta projekt att avsändaren av enkäten inte är en enskild arbetsgivare/enskilt företag utan parterna i branschen. Alla svaren i enkäten har varit anonyma såväl vad gäller namnet på varje individuell deltagare, som namnet på varje deltagande företag/arbetsgivare. Någon återkoppling kring resultatet av enkäten på företagsnivå har därför inte skett eller kunnat ske. Avsikten med enkäten har, som redan ovan nämnts, endast varit att få fram en branschgemensam företagsneutral bild av nuläget. Det har således handlat om att se branschnyttan i att delta i detta projekt, både som företag och som individ.

De områden som vi velat fokusera på i enkäten i detta projekt rör såväl fysiska som psykiska arbetsmiljöfaktorer, vilka samtliga tillsammans är avgörande för det psykiska måendet i arbetet. Frågorna i enkäten handlar därför om bl a arbetsuppgifterna i sig (arbetsmängd och arbetstakt mm), samarbetet med arbetskamrater och chefer, stress och återhämtning, fysiska risker i arbetet, oro eller trygghet i arbetet samt om arbetsorganisation, ledarskap och stöd. Vad gäller frågorna kring ledarskap och stöd är dessa särskilt komplexa då även chefers och ledares egen arbetsmiljö påverkar möjligheten för dem att skapa bästa förutsättningar för sina medarbetare. Chefen har en

viktig roll och ansvar som arbetsgivarens företrädare att se till att medarbetarna har en god psykosocial arbetsmiljö. Inte sällan glömmer en chef vikten av att ha en god arbetsmiljö för egen del till förmån för medarbetarnas, vilket för chefen själv riskerar att leda till ohälsosam stress och i värsta fall utmattning. Under åren 2006–2009 var Ledarna initiativtagare och en av aktörerna i forsknings- och utvecklingsprojektet Hållbara chefer. Syftet var att undersöka vilka organisatoriska förutsättningar som krävs för att kunna hantera ett chefsuppdrag och samtidigt må bra i sin roll. Att arbeta som chef ställer höga krav på individen. Men för att kunna hantera ett chefsuppdrag framgångsrikt och kunna uppfylla sina åtaganden och samtidigt uppleva eget välbefinnande, måste chefer ha rätt organisatoriska förutsättningar för sitt uppdrag, vilket bl a innebär en tydlighet i uppgift, roll och organisation, ett samband mellan ansvar och befogenheter samt stöd i organisationen, bland annat från den egna chefen. Med detta sagt är det viktigt att förstå att frågorna i enkäten i detta projekt kring ledarskap och stöd åt yrkesarbetare är intimt förknippat med chefens eller ledarens egna förutsättningar i sitt arbete och det egna psykiska måendet i arbetet.

SYFTE OCH MÅL

Projektets syfte har varit att med hjälp av extern sakkunnig konsult från företagshälsovården ta fram och genomföra en enkät kring psykisk hälsa och ohälsa bland yrkesarbetare i bygg- och anläggningsföretag i Skåne. Målet med projektet på kort sikt har varit att kartlägga den branschgemensamma bilden av läget vad gäller psykisk ohälsa bland yrkesarbetare och därigenom kunna lyfta frågorna högre upp på arbetsmiljöagendan både generellt i branschen och i medlemsföretagen. Målet med projektet på lång sikt är att öka medvetenheten i branschen om frågorna så att allt fler arbetsgivare i god tid kan upptäcka signaler på psykisk ohälsa och arbeta ännu mer med förebyggande åtgärder så att fler arbetstagare mår bättre och färre måste sjukskrivas.

Resultatet av projektet kommer vi i styrgruppen att sprida i branschen på våra respektive håll via alla de kanaler och forum som vi finner lämpliga. Givetvis kommer även företagen själva att kunna använda och sprida resultatet i sin egen organisation för att, vid behov, sätta extra fokus på frågorna.

METOD OCH GENOMFÖRANDE

För genomförandet av projektet bildades en styrgrupp med representanter från såväl arbetsgivar- som arbetstagarorganisationer i bygg- och anläggningsbranschen samt från Galaxen Bygg som arbetar med rehabilitering och återanpassning av arbetstagare i branschen. Även om fokus i projektet har varit yrkesarbetare i branschen har det varit viktigt att även en representant från tjänstemannasidan har ingått i styrgruppen då ledarskapet och de förutsättningar som chefer/arbetsledare skapar för yrkesarbetarna är en avgörande faktor för både den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön.

Då syftet med projektet har varit att med hjälp av extern sakkunnig konsult ta fram och genomföra en enkät kring psykisk hälsa och ohälsa, tillfrågade styrgruppen representanter från företagshälsovården som redan sedan tidigare samarbetat och hjälpt företag i branschen med likande medarbetarenkäter. Valet föll på Företagshälsovården Tjugonde AB som förutom ”traditionell” företagshälsa erbjuder stöd till chefer, ledningsgrupper och team i organisations- och ledarskapsutveckling, förändringsarbete samt konflikthantering och jobbar med samtliga nivåer i företaget – från den enskilda medarbetaren till grupp- och organisationsnivå. Helen Berg Kirkegaard och George Smidelik från Tjugonde har arbetat nära styrgruppen under hela projektets gång.

Avgörande för projektets genomförande har givetvis varit en motiverad och intresserad grupp av deltagande företag i enkäten som varit villiga att ställa sina yrkesarbetare till förfogande som mottagare av enkäten. Förfrågan gick ut till ett antal olika stora och medelstora företag med yrkesarbetare i både bygg- och anläggningsbranschen. Antalet deltagande företag blev till slut åtta stycken med totalt ca 1000 yrkesarbetare. Representanter från alla deltagande företag har ingått i projektets referensgrupp.

Redan i vår projektbeskrivning uppskattade vi den effektiva projekttiden till ca 8 månader. I den skulle rymmas konsultens framtagande av enkäten och möten med styrgruppen kring den för till slut ett gemensamt godkännande av den, förberedelse inom företagen för genomförandet av enkäten, själva svarstiden för enkäten samt avslutande tid för sammanställning och redovisning av resultatet. Den verkliga tiden blev lite längre än åtta månader då vi bestämde att förlänga svarstiden för enkäten med två veckor. Startmötet med styrgruppen för projektet ägde rum den 2 mars 2020. Därefter har ytterligare fyra möten genomförts med enbart styrgruppen samt två gemensamma möten med både styr- och referensgruppen. Vid projektets startmöte beslutades om den närmare tidplanen för projektet och den första inledande diskussionen hölls kring innehållet i enkäten samt utformningen av frågorna. Företagshälsovården Tjugonde presenterade därvid sitt arbetssätt och upplägg för framtagandet och genomförandet av enkäten och rekommenderade starkt en pilottest av enkäten på några ur målgruppen innan ett definitivt beslut fattas om enkätens utformning. Detta för att det är så viktigt att få veta dels hur frågorna förstås och uppfattas av mottagarna, dels få veta hur relevanta svaren på frågorna blir för projektets mål och syfte. Ett gemensamt beslut togs därför redan vid startmötet om att genomföra ett pilottest på ca 20-25 yrkesarbetare från ett företag som inte redan ingår i referensgruppen. En muntlig återkoppling med några ur pilotgruppen skulle också genomföras av Tjugonde.

Vid styrgruppens tredje möte i början av maj 2020 bestämdes slutgiltigt enkätfrågornas huvudgrupper:

1. Ditt arbete och dina arbetsuppgifter
2. Ditt arbete och din arbetsorganisation
3. Ditt arbete och din fysiska arbetsmiljö
4. Ledarskap och stöd
5. Välbefinnande och hälsa
6. Med anledning av Corona (Covid-19)
7. Din fysiska och psykiska hälsa under de senaste 3 månaderna

Efter pilottestets genomförande i slutet av maj 2020 hölls möten med styr- och referensgruppen i juni 2020 då de slutgiltiga enkätfrågorna gick igenom och beslutades av grupperna gemensamt. Vid dessa möten redovisade också företagshälsovården Tjugonde resultatet från pilottestet samt testdeltagarnas återkoppling kring enkätfrågorna. Svarsfrekvensen var hög på pilottestet; efter två påminnelser svarade 24 av 30 st. En muntlig återkoppling hölls med fem av de 24 som hade svarat.

Efter sommarsemestern och tid för företagen i referensgruppen att förbereda sina organisationer inför enkätutskicket, gick enkäten ut till samtliga deltagare den 14 september 2020, se enkäten med följebrev till deltagarna, **bilaga 1**.

RESULTAT

Enkäten stängdes för svar den 23 oktober 2020. Majoriteten av enkäterna skickades ut till deltagarna digitalt men två företag valde istället att dela ut enkäten i pappersform. Totalt gick 920 enkäter ut (705 i digital form och 215 i pappersform) och 420 svar har ingått i sammanställningen. Svarsfrekvensen blev totalt ca 46%.

Den 19 november 2020 redovisade företagshälsovården Tjugonde för styr- och referensgruppen sammanställningen och resultatet av enkäten samt sina sammanfattande reflektioner och slutsatser, se **bilaga 2-3**.

Anmärkningsvärt från kartläggningen är följande:

- Ca 43% vill ha mer feedback och bekräftelse. Att få veta av chefen när man har gjort ett bra arbete är viktigt för arbetstillfredsställelsen, arbetstrivseln och den psykologiska tryggheten på en arbetsplats.

- Ca. 20% upplever brist på stöd eller samarbetssvårigheter med sin arbetsledare/chef, dålig stämning och konflikter på arbetet. 33% är missnöjda med hur konflikter och samarbetssvårigheter hanteras på arbetsplatsen och 20% tycker att arbetsgivaren borde göra mer för att man skall må bättre i jobbet.

- Enstaka fall av mobbning och kränkande särbehandling anges i enkäten. Även om det endast rör sig om ett fåtal, bör man sätta ribban vid nolltolerans. Kombination av förebyggande arbete med fokus på arbetskultur och värderingar, utredning av förekommande fall av mobbning eller kränkande särbehandling, konkreta åtgärdsplaner samt teoretisk och praktisk färdighetsträning av arbetsledare och chefer är en beprövad väg mot det målet.

- 10% är missnöjda med den fysiska arbetsmiljön och 23 % är allvarligt oroad för hälsorisker i arbetet. Det man i första hand oroar sig för är:

* Belastnings- och förslitningsskador (rygg, knän, axlar) på lång sikt beroende på monoton arbetsbelastning, tunga lyft, vibrationer

* Byggdamm, kvartsdamm, farliga partiklar - långvarig exponering, dålig ventilation, avgaser

* Höjder/fallrisker

* Stress och bristande planering

* Risk för Coronasmitta

- Arbetsklimat, arbetstempo, bristande planering och arbetets natur orsakar i vissa fall upplevelse av arbetsrelaterad stress. Detta i kombination med livsstilsrelaterade faktorer så som otillräcklig vila, sömn, regelbunden fysisk aktivitet utanför arbetet, kost mm resulterar i bristande återhämtning och försämrar förmågan att kunna hantera stress. Detta i sin tur skapar en ond cirkel för många av de svarande och ger över tiden upphov till kroniska tillstånd. Ca 12 - 17% av

deltagarna i undersökningen uppvisar psykosocial ohälsa. Hälften av samtliga tillfrågade rapporterar somatiska problem (exempelvis värk) och 28% upplever dålig fysisk hälsa.

SLUTSATSER

Glädjande nog upplevs generellt sett trivseln med arbetsuppgifterna som mycket hög samt förutsättningarna för arbetets utförande, samarbetsklimatet, bemötandet och tryggheten i arbetet som mycket bra; ca 90-95 % av yrkesarbetarna har svarat så.

Trots det, med hänvisning till vad som ovan angetts beträffande det totala resultatet, så uppvisar ca 12-17% av deltagarna i enkäten i sina svar tecken på psykosocial ohälsa och ca cirka 20% tycker att arbetsgivaren borde göra mer för att man skall må bättre i jobbet. Således finns här en hel del ytterligare att göra.

Sammanfattningsvis visade enkätsvaren på tre konkreta förbättringsområden för branschen att fokusera på framöver:

- Upplevelse av stress och bristande återhämtning,
- Oro rörande den fysiska arbetsmiljön på arbetsplatserna samt
- Arbetsklimat, ledarskap, konflikter och avsaknad av bekräftelse och uppskattning från den närmsta chefen

Med enkätsvaren och slutsatserna samt angivna förbättringsområden som utgångspunkt är det styrgruppens förhoppning att diskussionerna i branschen, såväl generellt sett som i företagen specifikt, kring frågorna om psykisk hälsa och ohälsa både underlättas och intensifieras och att arbetet med att ta fram ytterligare verktyg och strategier för att vidta ännu bättre förebyggande åtgärder ökar ytterligare! Något av de ovannämnda förbättringsområdena skulle också kunna vara lämpligt för ett uppföljande SBUF-projekt, i syfte att fokusera på och skapa ytterligare proaktiva åtgärder för ett ökat välbefinnande på våra arbetsplatser!

BILAGOR

Enkätfrågorna med följebrev till deltagarna, se **bilaga 1**.

Sammanställning och resultat av enkäten från Företagshälsovården Tjugonde samt deras sammanfattande reflektioner och slutsatser, se **bilaga 2-3**.