

Stress i byggbranschen

Orsak till stress i byggbranschen samt förslag på åtgärder

Examensarbete vid Mälardalens Högskola

i samarbete med NCC Construction, Västerås

Utfört av Ali Douglah, Västerås, 2008-09-08

Ali Douglah
Akademin för hållbar samhälls- och teknikutveckling
Mälardalens Högskola
Högskoleplan 1
721 23 Västerås
Tryckt i Sverige
Västerås 2008

Förord

Examensarbetet på 15 högskolepoäng, 10 veckors heltidsstudier ingår som en del av högskoleutbildningen vid Mälardalenshögskola i Västerås vid Akademin för hållbar samhälls- och teknikutveckling.

I arbetet har jag genomfört en enkätstudie som riktar sig till yrkesarbetare och tjänstemän vid NCC, Construction i Västerås. Studien har syftat till att få insikt i vad som orsakar stress i byggbranschen och om det finns skillnader mellan yrkeskategorierna yrkesarbetare och tjänstemän. Sedan har förslag på åtgärder lyfts fram vilket kan vara till hjälp för att uppnå en bättre arbetsmiljö och där igenom motverka stressrelaterade problem på arbetsplatsen.

Jag tycker att dessa 10 veckor har varit väldigt intressanta och lärorika då det har hjälpt mig i min utbildning att nå mitt mål som byggnadsingenjör. Tiden under arbetet har också hjälpt mig att knyta kontakter inom företag och på andra högskolor/ institutioner och viktigast av allt är att jag har fått insikt i byggbranschen genom detta arbete vilket kommer att vara till hjälp i framtiden.

Jag skulle i första hand vilja tacka Min handledare och mentor Bosse Karlsson vid NCC, Construction, Västerås han har hjälpt och guidat mig genom arbetet. Jag skulle även vilja tacka alla yrkesarbetare och tjänstemän vid NCC, Västerås som har tagit sig tiden att fylla i enkäterna som skickades ut.

Slutligen skulle jag vilja tacka min examinator Fredrik Nordman som har tagit sig tiden och hjälpt under resans gång med nya infallsvinklar.

Sammanfattning

Stress och utbrändhet är två ord som är vanligt förekommande i många sammanhang idag. Alltfler människor upplever att de är stressade och inte mår bra. Långtidssjukskrivningarna ökar och detta mycket beroende på utbrändhet. Dessa fenomen sträcker sig över alla åldrar, kön, klasser, och yrkeskategorier, vilket innebär att byggbranschen inte bör vara skonad.

Stress och ohälsa i byggbranschen är inget nytt fenomen, redan under 1970 talet och stora delar av 1990 talet har branschen varit hårt utsatt. En bransch som omsätter så pass mycket pengar årligen kan oftast inte vara heller vara felfri, detta gäller inte bara byggbranschen, utan de flesta större sektorer och branscher som omsätter mycket pengar, så att en stor arbetsplats drabbas av negativ stress är inte alls ovanligt.

Syftet med detta examensarbete har varit att undersöka och få insikt i vad som orsakar stress i byggbranschen samt konsekvenserna av den negativa stressen. Även skillnader mellan olika yrkeskategorier, yrkesarbetare och tjänstemän har undersökts och förslag på åtgärder har lyfts fram.

Orsaken till stress har kartlagts och visar på att stress beror på flera olika faktorer, de största orsakerna är att individen inte har kontroll över det egna arbetet, tidsbrist och att det inte finns tid till återhämtning. Vad gäller byggbranschen så har bristerna pekats för till exempel på korta byggtider, tidspress och dålig arbetsmiljö för att nämna några.

Det har genomförts forskningar kring ämnet stress och studier som är kopplade till byggbranschen, dessa studier har presenterats i denna rapport. Utifrån tidigare forskning har en enkätstudie utformats för att jämföra resultatet med tidigare forskning. Studien har genomförts vid NCC, Construction, Västerås.

Studien visar att det råder skillnader mellan de olika yrkeskategorier och att det finns brister som med hjälp av de åtgärder som har lyfts fram kan vara ett steg mot en bättre arbetsmiljö bland yrkesarbetare och tjänstemän. Båda yrkeskategorierna upplever stress på arbetsplatsen. Studien visar att yrkesarbetarna på denna arbetsplats upplever dålig arbetsmiljö och att upplevelsen av stress är störst bland yrkesarbetarna.

Nyckelord: Stress, Byggbranschen, Yrkeskategorier, Studier.

Abstract

Stress and burnout are two words that are commonly occurring in many contexts today. More and more people experience that they are stressed and that they do not feel well. The long term sick - leave increases as a consequence of people being burned out. These phenomena prolong over all ages, sexes, classes and professional categories, which probably means that the construction industry would not be spared.

In the construction industry, stress and bad health are no new phenomenon, already during the 1970s and big parts of the 1990 s, the construction sector were exposed to the phenomena.

A sector that has a large turnover annually cannot presumably be faultless. This does not only concern the construction industry but all larger sectors will somehow or sometime have to be aware of negative stress, simply because they have a lot of people working for them.

The aim with this degree project has been to examine and find a greater understanding in what it is that causes stress in the construction industry and also to see what the consequences of negative stress can be. The study also considered whether there is any differences between the professional categories in the construction industry. Also some proposals on measures have been lifted forward.

The reason to why stress arises has been examined and it shows that stress can depend on several different factors. The leading reasons to stress is that the individual does not have control over their own work, the lack of time and also the fact that they do not have any time for recovery. In the construction industry several different problems were pointed out, for example the short construction time and the time pressure and also bad work environment.

There have been some researches done around the matter of stress that are connected to the construction industry; these studies have been presented in this report.

On the basis of earlier research, a questionnaire has been formulated in order to compare the result with earlier research. The study has been implemented at NCC, Construction, Västerås.

The study shows that it is big differences between the different professional categories. But at the same time there is much that can be done. And by looking of the measures that has been lifted forward, you can see how that can lead to a better work environment among the workers. All professional categories in the construction industry experience stress at work. But the study shows that the workers that are out on the building, the craftsmen and carpenter are the ones to experience the biggest amount of stress.

Keywords: Stress, construction industry, Trade, Studies.

Innehållsförteckning

| | |
|--|----|
| Innehållsförteckning | 6 |
| 1. Inledning | 8 |
| 1.1 Bakgrund | 8 |
| 1.2 Syfte och frågeställningar | 8 |
| 1.3 Avgränsning | 8 |
| 1.4 Rapportens disposition | 9 |
| 1.5 Metod och genomförande | 9 |
| 1.5.1 litteraturstudie | 9 |
| 1.5.2 Undersökningsstudie | 9 |
| 2. litteraturstudie | 11 |
| 2.1 Inledning | 11 |
| 2.2 Stress | 11 |
| 2.2.1 Konsekvenser av stress | 11 |
| 2.3 Arbetsrelaterad stress | 13 |
| 2.4 Stress i byggprocessen | 14 |
| 2.4.1 God arbetsmiljö | 15 |
| 2.4.2 Orsaker i byggbranschen | 15 |
| 2.4.3 Tidspress och korta byggtider | 16 |
| 2.4.4 Planering | 16 |
| 2.4.5 Kunskapsbrist | 17 |
| 2.4.6 Organisation och ledarskap | 17 |
| 2.5 Yrkesgrupper | 18 |
| 2.5.1 Tjänstemän | 18 |
| 2.5.2 Yrkesarbetare | 19 |
| 2.6 Förslag på åtgärder | 21 |
| 2.6.1 Hållbart ledarskap i byggsektorn | 21 |
| 2.6.2 Stressless | 23 |
| 2.6.3 Vad säger arbetsmiljöverket? | 23 |

| | |
|--|----|
| 3. Resultat och utvärdering av enkätstudien..... | 24 |
| 3.1 Inledning | 24 |
| 3.2 Yrkesarbetare | 25 |
| 3.3 Tjänstemän | 29 |
| 3.4 Diskussion av enkätstudien | 32 |
| 4. Slutsats | 36 |
| 4.1 Vad är stress och vilka är orsakerna?..... | 36 |
| 4.2 Arbetsrelaterad stress och konsekvenserna? | 36 |
| 4.3 Hur ser det ut i byggbranschen?..... | 37 |
| 4.3.1 Arbetsmiljö | 37 |
| 4.3.2 Kort byggtider..... | 38 |
| 4.3.4 Tidsbrist och kommunikation | 38 |
| 4.4 Yrkesarbetare och Tjänstemän..... | 39 |
| 4.5 Förslag på åtgärder..... | 40 |
| 4.6 kommentarer kring enkäterna..... | 41 |
| 5. Referenser..... | 42 |
| 5.1 litteratur..... | 42 |
| 5.2 Internet | 42 |
| Bilagor..... | 43 |

1. Inledning

1.1 Bakgrund

Byggnäringen omsätter ca: 450 miljarder kronor årligen och sysselsätter ca 11 % av Sveriges befolkning. I slutet av 1990- talet och under 2000- talet har byggbranschen haft stora problem vad gäller negativ stress och ohälsa bland yrkesarbetare och tjänstemän. Anledningen till att arbetarna har upplevt stress och ohälsa har varit många, faktorer som tidspress, korta byggtider, kunskapsbrist samt brister i planeringen är några exempel på detta.

Undersökningar har visat att endast var tredje byggchef anser att de har tid att följa upp och utvärdera att det de levererar håller en god kvalitet, var tredje byggchef tror också att det finns risk för att man bygger in problem, till exempel fuktskador och detta på grund av en pressad arbetssituation.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med detta examensarbete är att undersöka och få insikt i vad som orsakar negativ stress i byggbranschen och vad det får för konsekvenser. Syftet är även att genom en enkätundersökning undersöka om det finns skillnader mellan yrkesarbetare och tjänstemän. En del förslag till åtgärder kommer även att lyftas fram och redovisas.

Följande frågor kommer att behandlas:

- Vad är stress och utbrändhet
- Orsaker till stress och ohälsa
- Hur ser det ut i byggbranschen
- Skillnader på yrkesarbetare och tjänstemän
- Förslag på åtgärder

1.3 Avgränsning

Examensarbetet skall omfatta 10 veckors heltidsstudier. Enkätundersökningen som ska genomföras kommer helt och hållet att fokusera på studier hos NCC, Västerås.

Enkätundersökningen kommer endast att utreda de orsaker som leder till den negativa stressen. Enkätstudien kommer även att begränsas till utvalda yrkeskategorier och kommer inte att beröra andra parter i byggbranschen. Även förslag på åtgärder kommer att lyftas fram på hur man kan minska stressen.

1.4 Rapportens disposition

Rapportens innehåll är uppdelat i två huvuddelar, en litteraturstudie och undersökningsstudie. Nedan följer rapportens disposition:

Kap 1: Inledning, Introduktion till rapporten

Kap 2: Litteraturstudie, behandlar tidigare forskning och undersökning som gjorts inom ämnet.

Kap 3: Resultat och utvärdering av enkätstudie

Kap 4: Slutsatser

Kap 5: Referenser

Bilaga 1: Utskickad enkät till tjänstemän

Bilaga 2: Utskickad enkät till yrkesarbetare

Bilaga 3: Sammanställning av enkät, yrkesarbetare

Bilaga 4: Sammanställning av enkät, tjänstemän

1.5 Metod och genomförande

I detta avsnitt presenteras metod och genomförande av rapportens arbetsgång.

1.5.1 litteraturstudie

I arbetet med litteraturstudien har sökning via internet gjorts, även sökning via databaser genom högskolan har gjorts för att hitta relevant data samt införskaffning av litteratur genom Akademibokhandeln. Den samlade informationen gicks igenom och undersöktes för att till slut kunna avgöra vad som var värt att lyfta fram och vad som skulle uteslutas. Den utvalda litteraturen svarar på rapportens syfte och problemområde.

1.5.2 Undersökningsstudie

Undersökningsstudien består av enkätfrågor som riktar sig mot både tjänstemän och yrkesarbetare inom byggbranschen. Studien har fokuserats till en undersökning på lokalnivå hos NCC Construction i Västerås. Underlag för enkätstudien har varit läsning av de samlade data som gjorts i samband med litteraturstudien för att få insikt i vad som kan vara relevanta frågor att ställa till de två yrkesgrupperna.

Utformning av enkäterna diskuterades med handledare på NCC eftersom det fanns en del frågor kring utformningen av enkäten, om det skulle vara påståenden eller direkta frågor. Efter diskussion bestämdes det att det skulle vara på följande sätt:

1. Direkta frågor med lika många i varje enkät
2. En fyrgradigskala användes
3. De centrala frågorna i enkäten behandlar vad som kan vara orsaken till stress.

Två olika enkäter utformades, en för tjänstemän samt en för yrkesarbetare. Enkäterna skickades ut till tjänstemännen elektroniskt och till yrkesarbetare i pappersform. Förutom frågorna som hade ställts i enkäten fick bägge yrkesgrupper möjlighet att lämna övriga åsikter och kommentarer på ett speciellt blad i enkäten. Enkäterna utformades även så att den som besvarar enkäten kan vara anonym, dock skulle ålder, kön samt befattning anges.

2. litteraturstudie

2.1 Inledning

I detta kapitel presenteras rapportens litteraturstudie som tar upp tidigare forskning och teorier kring stress i byggbranschen. Kapitlet kommer att behandla olika rapporter och studier som gjort med koppling till stress i byggbranschen. De inledande styckena fokuserar på att ge en kort bakgrund till vad stress är och vad dess konsekvenser kan bli.

2.2 Stress

Stress är den fysiologiska reaktion som uppstår i kroppen när människan utsätts för krav och förväntningar. När krav och förväntningar inte stämmer överens med individens förutsättningar kan detta leda till ohälsa.

Krav i arbetet behöver inte innebära en psykisk påfrestning med risk för ohälsa. Risk för ohälsa uppstår när kraven blir övermäktiga och när arbetstagaren saknar eget inflytande över arbetsituationen, stöd från omgivningen eller möjligheter till återhämtning. Risk för ohälsa kan även uppstå när arbetstagarens kunskaper och erfarenheter inte räcker till för uppgiften.

Stress bidrar också till ökad risk för oavsiktliga felhandlingar, som i sin tur kan leda till ohälsa genom olycksfall. Tidbrist i arbetet inbjuder till risktagande och ökar därmed ytterligare risken för olycksfall. (<http://www.av.se>, 2008)

Arbetets innehåll och organisationen har också en stor betydelse för vilka påfrestningar arbetstagaren kan utsättas för. Genom att anpassa krav och förväntningar till individens förutsättningar kan man undvika och mildra psykiska påfrestningar som kan leda till ohälsa eller olycksfall. Det är nödvändigt att hänsyn tas till detta redan i planeringsstadiet så att arbetet organiseras för att undvika och förebygga ohälsa och olycksfall.

Det råder skillnad mellan positiv och negativ stress. Enligt socialpsykologen Bosse Angelöw så handlar den positiva stressen ofta om en meningsfull och lustbetonad ansträngning där kroppen inte reagerar med skadliga stressreaktioner.

Den negativa och farliga stressen innebär dels att man oroar sig och hetsar upp sig för olika vardagssituationer men framför allt att man utsätts för kraftig stress under en lång tid. Skillnaden mellan positiv och negativ stress beror på hur vi själva uppfattar den. (Angelöw, 1999 s.54)

2.2.1 Konsekvenser av stress

Konsekvenserna av stress är olika från person till person, vi är olika och därför reagerar olika på stress. Kroppen reagerar på olika sätt för att möta de kraven som ställs på oss, att utsättas för krav

behöver i sig inte innebära något negativt för vår hälsa och vårt välbefinnande. Alla människor utsätts någon gång för påfrestningar i sitt arbete och i livet i allmänhet. Om påfrestningarna är förhållandevis kortvariga, med tillfällen till återhämtning, behöver de inte vara till skada för oss. Ibland kan stress förbättra vår prestation och bidra till återhämtning, all stress är inte negativ och behöver inte vara till skada för oss. Ibland kan även stress bidra till att vi vågar pröva nya utmaningar och känna glädje.

Konsekvenserna av stress kan också ha psykosociala faktorer i arbetsmiljön. Exempel på faktorer i arbetet som kan orsaka påfrestningar som kan leda till ohälsa.

- Stor arbetsmängd – högt arbetstempo
- Ensidigt, upprepat och monotont arbete
- Oklara förväntningar på arbetsinsats – oklara roller
- Ständiga förändringar – otrygghet i anställningen
- Risker för hot och våld
- Skiftarbete – oregelbundna arbetstider
- Konflikter - kränkningar – trakasserier
- Arbete med människor
- Sociala kontakter
- Ensamarbete
- Den fysiska miljön

Om man inte har kontroll över sitt arbete, dvs. när kraven blir övermäktiga och man inte kan få stöd eller återhämtning eller att vi inte har kunskap att hantera situationen, kommer kroppen att reagera. Dessa reaktioner kan vara fysiska, psykiska och beteendemässiga och tankemässiga. Effekten av stress påverkar inte bara den enskilde arbetstagaren utan kan också få återverkningar på gruppen och i organisationen som till exempel:

- tillbud och felhandlingar
- samarbetssvårigheter och konflikter
- sökande och utseende av syndabockar
- arbetsskador och sjukfrånvaro
- personalomsättning och kompetensförlust
- Andra produktionsstörningar (<http://www.av.se>, 2008)

En annan konsekvens av arbetsrelaterad stress är utbrändhet. Enligt vetenskapliga studier så tyder definitionen på ett utmattningstillstånd som människan upplever, men än idag så finns det ingen klar definition om vad begreppet utbrändhet innebär. Forskning visar att utbrändhet är ett resultat av en långvarig stressbelastning som sedan övergår till ett utmattningssyndrom och individen töms på energi. Enligt den amerikanska psykologen Christina Maslach så kan denna reaktion bero på en

arbetsplats med hög arbetsbelastning, bristfällig kontroll av den egna arbetssituationen, dåligt fungerande belöningsystem eller relationsproblem mellan de anställda. (Brundin, 2004)

2.3 Arbetsrelaterad stress

Arbetsrelaterad stress beskrivs av den svenska forskaren *Thöres Theorell* tillsammans med den amerikanska kollegan *Robert Karasek* enligt krav-, kontroll- och stödmodellen. Enligt den teorin så är höga krav i kombination med dålig kontroll över arbetet och brist på socialt stöd den viktigaste orsaken till stress i arbetslivet.

Modellen visar att en bra arbetsplats är en plats där individen har en hanterbar kravnivå, att det finns goda möjligheter att påverka sin arbetssituation och att det finns ett bra socialt stöd i organisationen.

Karasek och Thöres menar att höga krav i arbetet i kombination med små påverkningsmöjligheter och brist på stöd är betydande orsaker till stress i arbetslivet. Men samtidigt så kan höga krav i samband med stora påverkningsmöjligheter i arbetet ge motivation till inläring och personlig utveckling.

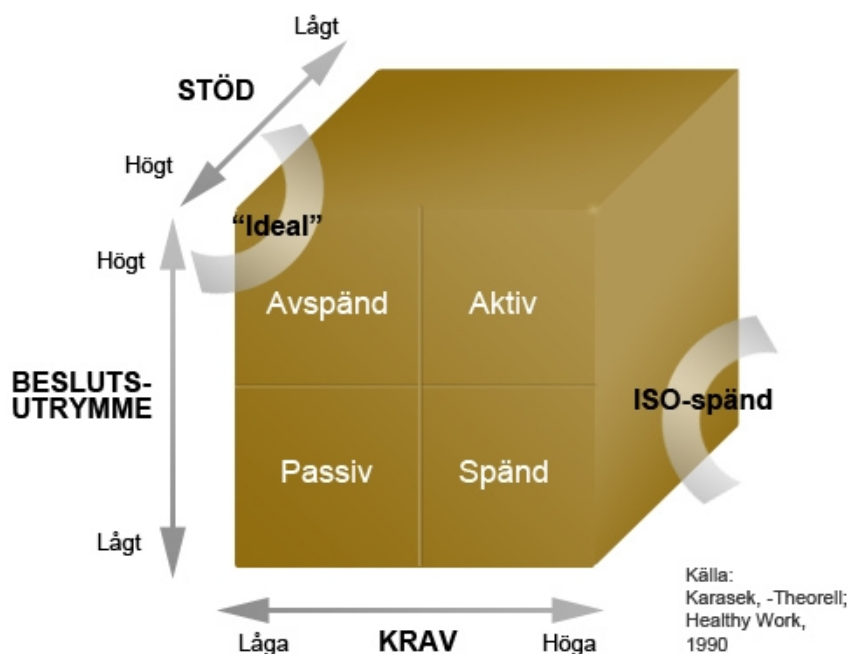
De menar att är man förtjust i sitt arbete kan det leda till att man arbetar för mycket samtidigt som man glömmer bort att återhämta sig, vilket kan leda till att arbetssituationen blir påfrestande.

En annan aspekt är låga krav, låga krav i samband med stora påverkningsmöjligheter i arbetet gör att individen inte får utmaningar i arbetet men har den kunskap som behövs för att klara arbetet.

Situationer med låga krav och små påverkansmöjligheter kan skapa en omotiverad arbetsmiljö som kan ge en låg arbetsmotivation.

Stöd kan fungera som ett skydd mot stress. Det kan vara stöd och vägledning från chefer eller arbetsledare men även från kollegor och vänner i form av samspel, trygghet och pålitlighet. Andra former av stöd är tekniskt och administrativt stöd i arbetet. (<http://www.prevent.se>,2008)

Nedan presenteras tankemodellen enligt fig.1



Enligt modellen är "ideal" situationen hög kontroll, låga krav och ett bra stöd. Den sämsta situationen för hälsan är en "iso-spänd" situation med höga krav samtidigt som man har låg kontroll och litet stöd

2.4 Stress i byggprocessen

Byggbranschen är en bransch med många delaktiga aktörer. Alltifrån byggherren, projektören till konsulter och arbetsgivare. Dessa är huvudaktörer i byggprocessen och var och en har sitt ansvar när det gäller arbetsmiljön.

Byggherren har en mycket viktig roll. Alltifrån privatpersoner som bygger en villa eller renoverar ett badrum, till stora professionella byggherrar med stort fastighetsbestånd. Detta innebär att många byggherrar inte har de kunskaper som krävs inom arbetsmiljöområdet. Konsulten - projektören får då en viktig roll som rådgivare.

När det handlar om byggherren så är hans mål att så snart som möjligt få avkastning på sitt kapital. Ett medel för det blir en kort byggtid, korta byggtider blir därför ett sätt för entreprenören att konkurrera. Detta får effekter för samtliga medverkande i byggprocessen. Det finns studier som har visat på att om du ska utföra ett jobb på kort tid så ökar risken för fel eftersom tiden inte räcker till, med andra ord så innebär det att de som projekterar ska på kort tid producera bygghandlingar. Detta ökar risken för fel, som kan ha sin orsak i bristande samordning mellan olika projektörer och brister i kontroll, som leder till att fel inte upptäcks. Kort tid kan också medföra psykisk belastning i form av hög arbetsbelastning, dålig kontroll och överblick över den egna arbetssituationen för de som arbetar med projektering. (Arbetsmiljöverket, 2006:11)

När det gäller byggherren och hans mål för avkastning på kapitalet så måste även hänsyn tas till medarbetarna. Lennart Levi, professor emeritus i psykosocial miljömedicin menar att ”byggherrens/företagets viktigaste kapital sitter mellan öronen på medarbetarna”. En stressad hjärna kan inte vara kreativ och hitta nya lösningar. Därför måste vi skapa en god arbetsmiljö. (AFA:s idéskrift, 2004)

Det är inte endast byggherrens ansvar när det gäller arbetsmiljön utan även arbetsgivare och arbetstagare är viktiga att nämna. Vad gäller arbetsgivaren så har han huvudansvaret för de anställdas arbetsmiljö. Det råder även skillnad på om arbetsgivaren är en enskild firma (fysisk person) eller ett aktiebolag (en juridisk person). Om arbetsgivaren är en juridisk person dvs. ett företag så är alla företagets anställda arbetstagare. Den som är ytterst ansvarig för arbetsmiljön är då företagets VD. Företagets VD kan välja att delegera ansvaret till underordnade chefer för arbetsmiljön men om en olycka inträffar så måste den ansvariga som har fått uppgiften delegerad till sig ställas till svars. (Björklund & Jonsson, 2007)

Arbetstagare har en minst lika viktig roll och måste därför involveras i arbetsmiljöarbetet för att åstadkomma en god arbetsmiljö. De måste följa givna föreskrifter, använda skyddsutrustning och vara försiktiga i arbetet för att förebygga ohälsa och olycksfall. Arbetstagarens ansvar är också att utse ett skyddsombud samt att anmäla skador och tillbud till arbetsgivaren. (<http://www.suntliv.nu>, 2008)

2.4.1 God arbetsmiljö

Arbetsmiljölagen säger att:

- Arbetsförhållandena ska anpassas till människors olika fysiska och psykiska förutsättningar.
- Arbetstagaren ska ges möjlighet att medverka i utformningen av sin egen arbetssituation och det förändrings- och utvecklingsarbetet som berör arbetet.
- Teknik, arbetsorganisation och arbetsinnehåll ska utformas så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall. Starkt styrt eller bundet arbete ska undvikas eller begränsas.
- Möjlighet till variation, social kontakt och samarbete ska eftersträvas.

Möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling, självbestämmande och yrkesmässig utveckling, självbestämmande och yrkesmässigt ansvar ska eftersträvas. (www.av.se, 2008)

2.4.2 Orsaker i byggbranschen

Stress i byggprocessen har visat sig ha flera orsaker, enligt olika undersökningar som arbetsmiljöverket, stressforskningsinstitutet, byggcheferna inom ledarna samt den fackliga organisationen byggnads har genomfört så har dessa orsaker pekats på:

- Tidspress, korta byggtider
- Dålig planering
- Kunskapsbrist
- Organisation och ledarskaps kompetens

2.4.3 Tidspress och korta byggtider

Tidspress och korta byggtider kan bero på flera orsaker. Dålig eller otillräcklig planering, dålig samordning, brist i personalstyrkan och ändringar i bygghandlingar, dessa är faktorer som leder till att arbetstagaren till slut inte kan ha kontroll över sitt arbete och hamnar i tidspress. Konsekvenserna av tidspress kan spegla sig i arbetsmiljön vilket gör att den blir lidande. Det kan till exempel vara att planeringen av arbetet inte kan genomföras på ett genomtänkt sätt eller att lämpligaste arbetsmetoderna och arbetsutrustning inte kommer till användning. Ett annat problem är att man försöker genomföra alltför många arbeten samtidigt i samma utrymme för att vinna tid, vilket kan leda till ännu mer svårigheter i utförandet av arbetet.

Tidspress pekar på för korta byggtider. Enligt en rapport som genomförts i samarbete med arbetsmiljöverket förklaras detta fenomen. En av förklaringarna bakom korta byggtider tros ligga bakom byggherrens mål att få avkastning. Byggherren vill få avkastning på sitt kapital så fort som möjligt, ett medel för detta blir då en kort byggtid. Korta byggtider blir därför ett slags konkurrensmedel. (Arbetsmiljöverket, 2006:11)

Enligt en arbetsmiljöenkät som genomfördes av byggcheferna inom ledarna så menar de att pressade byggtider är ett hot mot arbetsmiljön. Enkäten var riktad till byggchefer runt om i Sverige och resultatet visar att just denna yrkesgrupp kämpar mot tiden för att få arbetsuppgifterna att gå ihop. Dessutom anser många att tidbristen medför en risk för att man bygger in problem, till exempel fuktskador. De snäva tidsramarna leder ofta till att man tänjer på arbetsmiljön, dvs. att man prioriterar produktionen framför arbetsmiljön på grund av tidspress. (Byggchefen nr 2, 2008)

Forskarna Henrik Björklund och Anna- Klara Jonsson pekar i sin rapport om *Brister i arbetsmiljön på byggarbetsplatsen* att det är ekonomin i bygget som är den avgörande faktorn. I konflikten mellan de ekonomiska faktorerna och kraven på god arbetsmiljö är det alltför ofta som arbetsmiljön får ge vika för ekonomin och tidspressen. (Björklund & Jonsson, 2007)

2.4.4 Planering

En framstressad byggproduktion har flera orsaker, bland annat otillräcklig planering, dålig ordning, för liten personlastyrka. Dessa faktorer leder fram till den negativa stressen och att individen inte mår bra, på grund av det okontrollerade arbetet.

Planeringen är den viktigaste fasen när det gäller god arbetsmiljö och för en kontrollerad produktion. Vad gäller planeringen så har man identifierat följande felkällor och problem:

- Arbetsmiljöplan upprättas inte vid projekteringen
- Entreprenörerna lägger otillräckliga resurser på planering
- Planerare har ofta otillräcklig kunskap om planering och produktion
- Någon central utbildning för planerare finns inte idag inom branschen

- Platschefen får sköta planeringen men får inte tillräcklig kunskap och resurser
- Föråldrande produktionsdata används
- Erfarenhetsåterföring från byggskedet är otillräckligt
- Svårigheten att beräkna tiden när material ska levereras
- Lång leveranstid på material

Dessa felkällor och problem för med sig konsekvenser av otillräcklig planering. Konsekvenserna blir:

- Olämpliga arbetsmetoder, till exempel tunga lyft
- Felaktig arbetsutrustning, rätt utrustning inte på rätt plats
- Skyddsutrustning används inte
- Otillräcklig bemanning vad gäller yrkesarbetare, arbetsledning, entreprenörer.
- Brist på egenkontroll över arbetet ger olust (negativ stress)
- Upplevelse av tidsbrist (negativ stress)
- Dåliga attityder som påverkar arbetsmiljön förstärks
- Risk för felhandlingar
- Krockar mellan olika arbetsmoment skapar irritationer

Såväl negativ stress som ergonomiska problem och olycksfallsrisker förstärks av otillräcklig planering. (Arbetsmiljöverket, 2006:11)

2.4.5 Kunskapsbrist

Otillräcklig kunskap hos båda yrkesarbetare samt tjänstemän är också en aspekt som bidrar till den negativa stressen. Detta kan innebära att arbetstagaren inte får den introduktion i arbetet som behövs, att man saknar tillräckliga kunskaper för att lösa en uppgift eller att man inte använder sin kompetens på ett tillfredsställande sätt. Kunskap i arbetsmiljö och hälsa är också en viktig aspekt som både arbetstagare och chef måste ha kunskap inom. (Blomkvist & skoglund, 2007)

2.4.6 Organisation och ledarskap

Då många faktorer tyder på att det är dålig planering, tidspress och kunskapsbrist som orsakar stress så visar även andra studier att brister i ledarskap och organisation är en annan faktor som bidrar till stress och ohälsa.

En bra och tydlig ledning och organisation har större betydelse än de anställdas levnadsvanor visar en ny internationell studie. Genom en forskningsgrupp som består av svenska och internationella forskare har man sedan 2000- talet tittat på vilka faktorer som påverkar ohälsan i företag och myndigheter. Forskningen har fokuserats på både arbete och privatliv.

För arbetsplatser med låga ohälsotal har det visat sig att stämningen har varit bra mellan medarbetarna och att medarbetarna har känt till företagets och arbetsplatsens mål. Medarbetarna var även delaktiga i planering och genomförande av aktiviteter på arbetsplatsen och att medarbetarna har fått konkret

återkoppling från ledningen om vad de skulle göra och hur de utfört sina arbetsuppgifter.

(www.bygg.org, 2008),

Ett lyckat projekt där yrkesarbetarna har varit med och fått bestämma är till exempel bygga inför 2000- talet. (Arbetsmiljöverket, 2006:11).

Professor Bengt Arnetz skriver i en artikel i tidningen Dagens Nyheter ”*att de anställdas hälsa eller ohälsa styrs mer av organisationsfaktorer än av den egna livsstilen*”.

Stress är en ledningsfråga och kan inte botas genom stresshantering utan mycket ligger på hur organisationen och ledarskap är inom det egna företaget. För att skapa god hälsa så måste företaget ha en tydlig struktur över organisationen och hög ledarskapskompetens. (Dagensnyheter, 2003-09-30).

Diffust ansvar kan också vara en bidragande orsak till att den negativa stressen ökar och tillsammans med brist i ledarskap så kan det i sin tur leda till sjukskrivningar av medarbetarna.

Att leda är en svår uppgift och det är skillnad på att vara chef och ledare. Chef kan man vara för en stor grupp medarbetare, men för att leda alla på ett tillfredsställande sätt måste det finnas förutsättningar för att utveckla en personlig relation med var och en samt ha en bild av varje medarbetares arbetssituation och arbetsuppgifter. Chefen ska vara tillgänglig och närvarande, kunna se, höra och bekräfta. Vad gäller ledarskap så handlar det om att lita på medarbetarna, informera och ha öppna dialoger. (AFA:s idéskrift, 2004)

2.5 Yrkesgrupper

Fler olika undersökningar pekar alla åt samma håll, det framgår det att det råder en skillnad mellan yrkeskategorin yrkesarbetare och tjänstemän när det gäller negativ stress och ohälsa. Undersökningar har gjorts framför allt av branschföreningen byggcheferna och den fackliga organisationen byggnads.

2.5.1 Tjänstemän

Denna yrkesgrupp har visat sig vara väldigt pressad visar en arbetsmiljöenkät som genomfördes av Byggcheferna inom ledarna våren 2008. Den samlade bilden visar en yrkesgrupp som kämpar mot tiden för att få arbetsuppgifterna att gå ihop.

Inom byggbranschen är det framförallt byggcheferna som är utsatta för stress. De jobbar ensamma, kan inte ta ledigt eller ens vara sjuka. Det är ett svårt jobb att förbättra deras situation. Men för att förbättra byggchefernas arbetssituation krävs det bättre bemanning och bättre service till produktionen enligt Lars Bergqvist, ordförande för Byggcheferna inom ledarna. Han menar också att idag är det fler arbetsuppgifter och färre människor, byggcheferna har hög sjuknärvaro, de har för högt övertidsuttag och det mår inte bra.

Arbetsmiljöenkäten visar även att skillnaderna är stora mellan små och stora byggföretag. På rikstäckande företag anser åtta av tio chefer att de är väl insatta i arbetsmiljöplaner och aktuella regler. Endast hälften av cheferna i företag med mindre än 50 anställda anser att de har samma kunskap. (Byggchefen nr.2. 2008)

Arbetsmiljöenkäten besvarades av 417 byggchefer i varierande åldrar och verksamma inom såväl riktigt små som rikstäckande företag.

Under 2006 genomfördes även en liknande enkätundersökning fast i större omfattning som visade att Sveriges byggchefer upplever en starkare press än andra chefsgrupper.

Mindre än hälften av landets byggchefer tycker att de har en bra balans mellan arbete och fritid. Drygt varannan byggchef har dessutom gått till arbetet de senaste 12 månaderna trots att de varit sjuka och borde stanna hemma. Därför riktar nu Byggcheferna och Sveriges Byggindustrier- som ingår i byggbranschen i samverkan - krav på att högskolorna ska införa i obligatorisk ledarskapsutbildning på landets bygglinjer.

62 procent av byggcheferna önskar att högskoleutbildningarna för byggnadsingenjörer kompletteras med särskild undervisning i praktiskt ledarskap.

Vidare i samma enkätundersökning framgår det att en av fyra byggchefer har funderat på att byta bransch de senaste 12 månaderna. 65 procent av dagens byggchefer menar att det viktigaste för att locka till sig morgondagens arbetskraft är att minska stressen och förbättra arbetsklimatet. Enkäten har besvarats av drygt 1300 byggchefer och 600 chefer inom andra branscher.

(<http://www.byggcheferna.se>, 2006)

2.5.2 Yrkesarbetare

Forskning har för mesta dels fokuserat på tjänstemän och chefer inom byggbranschen, den senaste undersökning som berör yrkesarbetare hämtas från Byggnadsarbetarens arbetsmiljöenkät, 2004 som gjordes i samband med rapporten *Pressade Byggtider av Ove Lagerqvist*

När det gäller yrkeskategorin byggnadsarbetare upplever ungefär hälften av dem att arbetstakten blivit högre och att de känner sig mer psykisk pressade idag än för fem år sedan. Två tredjedelar anser dock att arbetsmiljön är acceptabel och en stor majoritet (84 %) känner sig nöjda med kvaliteten på det arbetet de utför medan drygt fem procent upplever att tiden inte räcker till för att göra ett bra arbete. Tre av tio uppger själva att de någon gång under de senaste fem åren har varit sjuka eller blivit skadade på grund av stress på jobbet, men två tredjedelar anser samtidigt att arbetsgivarna satsar lika mycket eller mer på att åstadkomma en bra arbetsmiljö idag än för fem år sedan.

Denna bild som hämtats från Byggnadsarbetarens arbetsmiljöenkät 2004, ger intrycket att de flesta av byggnadsarbetarna anser att arbetsmiljön och möjligheterna att utföra arbetet är tillfredsställande och även att en stor del av arbetsgivarna tar arbetsmiljöfrågorna på allvar. När det gäller tidspressen i

arbetet upplever många att den har ökat, men det är endast en liten del, en av tjugo, som tycker att tiden inte räcker till. (Lagerqvist, 2004).

När det gäller byggnadsarbetare så är oron för att skada sig eller att dödsfall ska inträffa på jobbet det största hotet visar resultatet av en enkät som gjorts av Byggnads under våren 2008.

När det gäller stress så finns det ingen statistik som visar att byggnadsarbetare lider av stress eller att stress är vanligt bland byggnadsarbetare. Dock pekar saker som tunga lyft, fysiskt tungt arbete, buller, fallolyckor på en bidragande orsak som kan leda till stress. (www.byggnads.se, 2008)

2.6 Förslag på åtgärder

Problemen med negativ stress och ohälsa är många inom byggbranschen, varje år kostar det företagen och samhället pengar i form av sjukskrivningar, rehabiliteringskostnader. Företag och organisationer har börjat inse detta och tagit krafttag för att minimera detta problem mot ohälsa. Nedan kommer olika förslag på åtgärder att redovisas från aktörerna i byggbranschen.

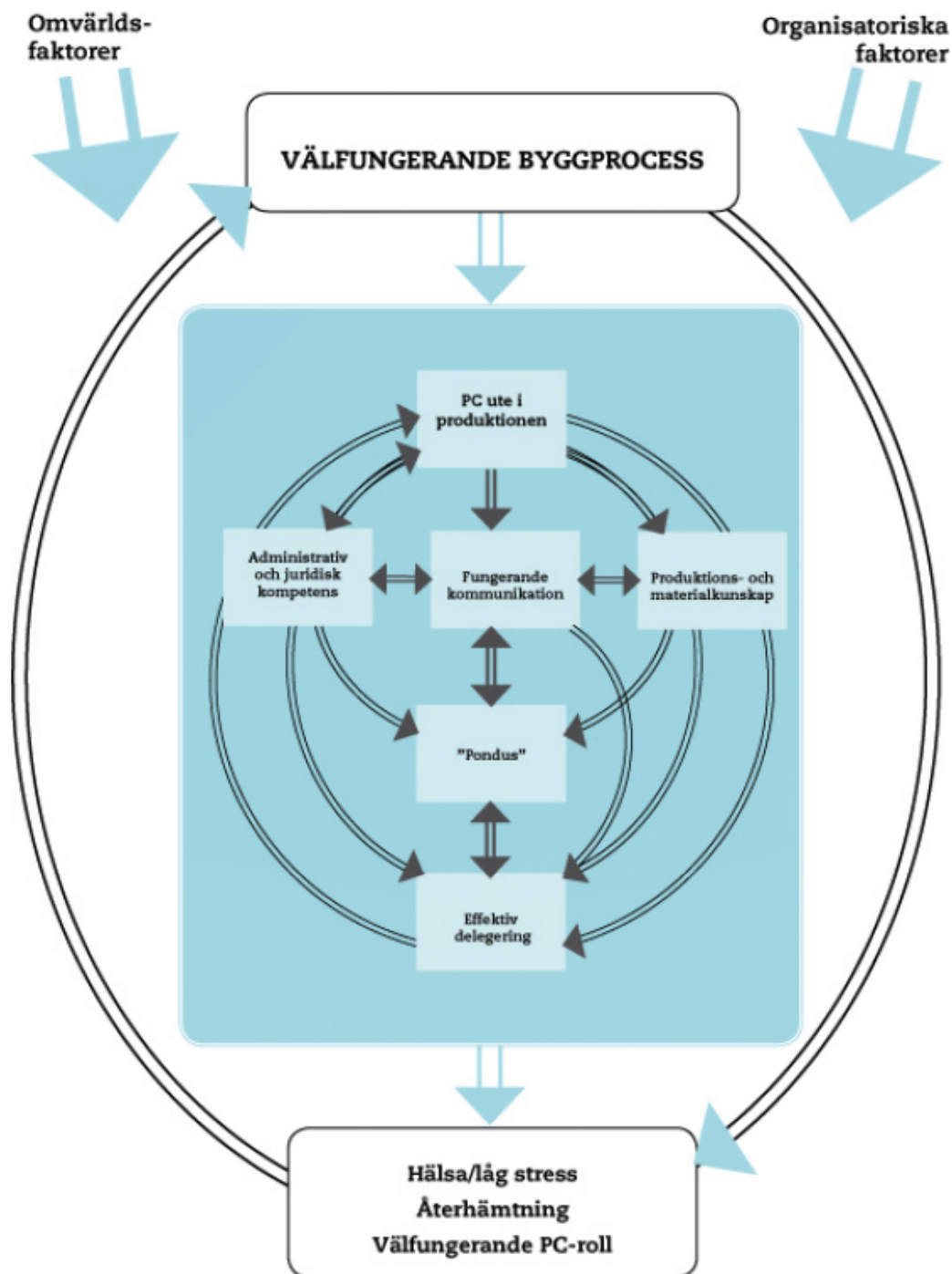
2.6.1 Hållbart ledarskap i byggsektorn

Stressforskningsinstitutet har i samarbete med NCC genomfört en pilotstudie bland PC som tar upp aspekter i ledarskapet som kan bidra till mindre stress, högre produktivitet och bättre hälsa. Genom intervjuer har de kunnat identifiera olika aspekter som ska främja arbetet och minska stressen. Dessa aspekter är:

- **Platschefen ute i produktion:** Genom att PC är mera ute i produktion kommer han/hon fylla två olika funktioner. Dels att PC är närvarande och tydlig ledare som känner igen medarbetarna och deras styrkor och svagheter, dels att PC har möjlighet att i praktiken se och förstå produktionsprocessen.
- **Produktions och materialkunskap:** Genom att öka den praktiska kunskapen hos yngre platschefer samt uppdatera erfarna platschefer genom utbildningar så ökar det förståelsen mellan platschef och medarbetare samt ger platschefen en ökad kontroll och säkerhetskänsla.
- **Administrativ och juridisk kompetens:** Att planera arbetet, strukturera och prioritera arbetsföljden är en av de viktigaste kompetenserna hos en platschef. God planering och struktur över arbetet leder till kontroll över arbetet.
- **Fungerande kommunikation:** kommunikationen är en nyckelfaktor. Platschefen ska kunna nå ut med sitt budskap och lyssna på medarbetare, affärsrelationer, andra chefer och sina egna chefer.
- **”Pondus/ledarförmåga”:** Egenskaper och beteenden som gör att platschefen ”får med sig” sina medarbetare. För att uppnå bra pondus måste platschefen ha bra insikt i sina egna styrkor och svagheter samt ha ett så gott självförtroende att han vågar stå upp för sin kunskap men också våga be om hjälp när han behöver det.
- **Effektiv delegering:** Effektiv delegering är den viktigaste strategin när det gäller stressreducering bland platschefer. Det handlar om att rätt uppgifter når ut till rätt personer vid

rätt tillfälle. Effektiv delegering har även visat sig skapa mer tid för platschefen att exempelvis vara ute i produktionen. (Stressforskningsinstitutet, 2008)

Ovanstående aspekter har sammanställts till en tankemodell för en välfungerande byggprocess. Denna modell redovisas i fig. 2 nedan



2.6.2 Stressless

Under 2006 utarbetade SBUF i samarbete med Peab ett program för att hantera stress och stressreaktioner på byggarbetsplatser. Programmet utfördes av Peab under en tredagars internatutbildning. Syftet med programmet var att ge byggchefer kunskap och verktyg att hantera stressreaktioner.

Programmet bestod av en tredagarsutbildning med en uppföljning varannan månad under ett år och en avslutsträff. Utbildningen är ett verktyg att upplysa byggchefer hur stress påverkar kropp och psyke och hur man kan använda dessa kunskaper i sitt ledarskap. Programmet riktar sig i första hand till chefer då det är dem som har möjlighet att påverka organisatoriska och ledarskapsrelaterade orsaker till stress. Varje deltagare gjorde en individuell handlingsplan som följdes upp under ett år. Uppföljningarna skedde varannan månad. Resultatet av denna utbildning resulterade i att deltagarna kände att: .

- De hade blivit mer lyhörda för sina medarbetares signaler
- De har blivit bättre på att lyssna
- De hade fått en ökad förståelse för hur stress påverkar individen
- De har fått en ökad insikt om hur organisationer fungerar
- De har blivit bättre på att planera så att det blir rätt från början

(<http://www.sbuf.se> , 2008)

2.6.3 Vad säger arbetsmiljöverket?

I arbetsmiljöverkets rapport (*hälsofarlig stress i byggprocessen, 2006:11*) har de pekats på olika faktorer som kan motverka den hälsofarliga stressen i byggbranschen, dessa faktorer är:

- Väl fungerande samverkan och kommunikation
- Deltagande i och inflytande över beslut som arbetstagarna berörs av
- Feedback och stöd från arbetsledningen
- Variation i arbetet.

En annan aspekt är också att om entreprenören vid byggstart har bra bygghandlingar, tid för planering, tillräckliga resurser i form av bemanning och nödvändig kunskap samt rimlig tid för genomförande av projektet så finns grundförutsättningar för en god, kontrollerad och säker produktion samt en acceptabel arbetsmiljö.

Arbetsmiljöverket menar också att det finns verktyg idag som kan användas för att påverka byggprocessen så att arbetstagarna upplever sin arbetssituation som mindre stressande. Dessa är regler som finns i föreskrifter utfärdade av arbetsmiljöverket. När det gäller hög arbetsbelastning och negativ stress kan AFS 2000:1 Systematiskt arbetsmiljöarbete användas. När det gäller arbetsorganisation och arbetsbelastning, som kan bidra till negativ stress ger AFS 2001:1 också stöd för tillsynsåtgärder. (Arbetsmiljöverket, 2006:11)

3. Resultat och utvärdering av enkätstudien

I detta kapitel kommer utvärderingen och resultatet av enkätstudien att redovisas.

3.1 Inledning

Enkäterna skickades ut till NCC Construction, Västerås. De riktade sig mot två yrkesgrupper, yrkesarbetare och tjänstemän. Enkäten skickades ut till totalt 55 yrkesarbetare och 37 tjänstemän. Svarsfrekvensen för yrkesarbetarna uppgick till 93 % och för tjänstemännen 65 %.

Åldersfördelningen i yrkesarbetargruppen visar att av 51 yrkesarbetare som besvarade enkäten är 23st i åldern 18- 35år medans 28st ligger i intervallet mellan 36- 65år.

När det gäller tjänstemännen visar enkäterna att av 24 tjänstemän som besvarade enkäten är 13st i åldern 36- 65år och 11st i intervallet 18- 36 år.

Enkäternas utformning presenteras i Bilaga 1 och 2 och metoden för enkätutformningen presenteras under kap 1.5 (metod). Tjänstemännen och yrkesarbetarna fick besvara vissa utvalda frågor som är relaterade till stress. Tjänstemännen och yrkesarbetarna fick svara på två olika enkäter, vissa frågor var riktade till platschefer och arbetsledare, även följdfrågor framkom i enkäterna. Frågorna som valdes till respektive yrkeskategori kommer att presenteras i detta kapitel. En sammanställning kommer även att presenteras i bilaga3 och 4. Resultatet kommer att redovisas i enlighet med enkäternas upplägg och är ett medelvärde mellan de olika svarsalternativen.

Kommentarer har gjorts till varje fråga om hur respektive yrkeskategori har svarat. Enkäterna har besvarats enligt en fyrgradig, se bilaga 1 och2.

Förklaring

PC/AL = Platschef/Arbetsledare

YA= Yrkesarbetare

3.2 Yrkesarbetare

Fråga 1.

Upplever du att du har en god arbetsmiljö?

Kommentar:

I denna fråga är majoriteten överens om att upplevelsen inte är fullständigt god. Endast 2 % har svarat att de instämmer fullständigt. 25 % upplever att de inte alls har en god arbetsmiljö, resterande 73 % anser att arbetsmiljön är god men inte fullständigt.

Fråga 2.

Känner du dig stressad på jobbet?

Kommentar:

Ingen i yrkesgruppen upplever att de är fullständigt stressade, dock anser majoriteten 55 % att de är stressade till viss del och 26 % svarade att de instämde.

Fråga 3.

Kan löneformen bidra till att du känner dig stressad?

Kommentar:

55 % av yrkesarbetarna upplever att löneformen är en stressfaktor i sig, resterande 45 % anser att löneformen inte alls är en bidragande orsak till stress. Respondenterna är splittrade i nästan två delar.

Fråga 4.

Kan tidsbrist leda till att du känner dig stressad?

Kommentar:

Yrkesarbetarna tycker att tidsbrist är en stressfaktor, 63 % upplever att tidsbrist leder till stress, 29 % anser att det stämmer till viss del och endast 8 % tycker att det inte alls stämmer.

Fråga 5.

Kan tungt arbete leda till att du känner dig stressad?

Kommentar:

35 % av yrkesarbetarna upplevde inte att tungt arbete var en faktor som orsakade stress, dock anser 65 % att tungt arbete kan leda till stress.

Fråga 6.

Kan ensidigt arbete leda till att du känner dig stressad?

Kommentar:

Frågan splittrade respondenterna och de som upplevde mest stress på grund av ensidigt arbete var yrkesarbetare i åldrarna 35- 60. 26 % ansåg att ensidigt arbete var en bidragande orsak till stress, 31 % tyckte att stämde till viss del och 43 % tyckte inte att det stämde alls.

Fråga 7.

Kan dålig planering leda till att du känner dig stressad?

Kommentar:

När det gäller dålig planering så upplevde 68 % att det var en orsak till stress, 22 % tyckte att det stämde till en viss del och resterande 10 % ansåg att planering inte var en bidragande orsak till stress. De som uppfattade att dålig planering var en orsak var alla mellan 35- 60 år.

Fråga 8.

Upplever du att kommunikationsbrist leder till att du kan känna dig stressad?

Kommentar:

49 % av yrkesarbetarna upplevde att kommunikationsbrist kan leda till stress, alla respondenter som upplevde detta var mellan 35- 60 år. 31 % ansåg att det stämde till viss del och 20 % tyckte att det inte alls stämde.

Fråga 9.

Kan för höga krav på jobbet bidra till att du känner dig stressad?

Kommentar:

92 % av yrkesarbetarna tyckte att höga krav var en annan faktor som bidrog till stress. Det var endast 8 % som inte upplevde att höga krav var en bidragande orsak till stress.

Fråga 10.

Kan dåligt inflytande i arbetet leda till att du känner dig stressad?

Kommentar:

Yrkesgruppen var inte överens när det gäller inflytandet över arbetet. Majoriteten ca: 80 anser att dåligt inflytande kan leda till stress, det är respondenter i åldrarna 35- 62 år. Resterande 20 % är i åldrarna 25- 55 och de anser inte att det är något problem alls.

Fråga 11.

Upplever du att du skulle vilja vara med i planeringsstadiet för att kunna motverka stress?

Kommentar:

86 % upplevde att det vore bra om de deltog i planeringsstadiet för att motverka/ förebygga stress. Av de tillfrågade var det respondenter i åldrarna 18- 35 år som upplevde att det inte alls behövde vara med, vilket var 14 % av de tillfrågade.

Fråga 12.

Upplever du ni arbetar som i ett lag?

Kommentar:

Här upplever 98 % av YA att de arbetar i lag, endast 2 % anser att de inte gör det. En viktig faktor till att stress och utbrändhet inte upplevs nämnvärt bland dessa YA är att man just arbetar i lag.

Fråga 13.

Har du varit sjukskriven de senaste 12 månader på grund av stress eller utbrändhet?

Kommentar:

88 % hade inte varit sjukskrivna på grund av stress eller utbrändhet de senaste 12 månaderna. Dock har 12 % varit sjukskrivna de senaste 12 månaderna på grund av detta och 8 % svarade till viss del.

Fråga 14.

Har du under de senaste 12 månader funderat på att byta jobb på grund av stress i jobbet?

Kommentar:

Svaret på denna följdfråga resulterade i att 78 % av respondenterna inte hade funderat på att byta jobb de senaste 12 månaderna, 22 % har funderat på att byta jobb på grund av stress i jobbet.

Fråga 15.

Känner du dig stressad i arbetet då platschefen ej närvarar vid byggarbetsplatsen?

Kommentar:

78 % av YA upplever inte stress då PC inte närvarar vid arbetsplatsen. Dock upplever 22 % att PC frånvaro vid arbetsplatsen kan leda till stress.

3.3 Tjänstemän

Fråga 1.

Känner du dig stressad på jobbet?

Kommentar:

Majoriteten av respondenterna upplever sig stressade. 62 % instämmer till viss del, 20 % instämmer och resterande 12 % instämmer fullständigt. Ingen anser sig inte vara stressad.

Fråga 2.

Upplever du att brist i planering leder till att du känner dig stressad?

Kommentar:

Majoriteten av TJ anser att brist i planering leder till stress 96 %. Resterande 4 % anser att brist i planering inte alls leder till stress.

Fråga 3.

Kan tidsbrist leda till att du kan känna dig stressad?

Kommentar:

64 % anser att tidsbrist är en bidragande orsak till stress, 36 % upplever att det stämmer till viss del. Alla TJ är överens om att tidsbrist är en stressfaktor och ingen anser att det inte stämmer.

Fråga 4.

Upplever du att kommunikationsbrist leder till att du kan känna dig stressad?

Kommentar:

TJ upplever att kommunikationsbrist är en stressfaktor och majoriteten av respondenterna är överens, dock anser 12 % att det inte alls stämde.

Fråga 5.

Kan dåligt inflytande i arbetet leda till att du känner dig stressad?

Kommentar:

20 % anser att de inte påverkas av dåligt inflytande och att det inte leder till stress, 80 % upplever att det är en bidragande orsak till stress.

Fråga 6.

Upplever du att höga krav på jobbet kan leda till stress?

Kommentar:

Ingen av respondenterna upplever att höga krav på jobbet leder till stress, dock anser majoriteten 80 % av TJ att det kan vara en stressfaktor. 20 % anser att höga krav inte kan leda till stress.

Fråga 7.

Kan kort byggtid leda till att du känner dig stressad?

Kommentar:

60 % av TJ upplever att kort byggtid är en stressfaktor, 28 % instämmer till viss del och 12 % anser att det inte stämmer alls. PC, AL och projektledare var de som ansåg att kort byggtid var en bidragande orsak till stress. Inköpare, ekonomer, entreprenadchefer och personal som inte var ute i produktion inte upplevde stress på samma sätt.

Fråga 8.

Känner du att din chef delegerar dig uppgifter som du inte klarar av vilket gör dig stressad?

Kommentar:

Majoriteten av respondenterna 70 % upplevde inte detta som ett problem och 30 % instämde till viss del. Det finns inga indikationer på att TJ fick uppgifter som de inte klarade av eller så mycket uppgifter att det ledde till stress.

Fråga 9.

Upplever du att du har en god arbetsmiljö?

Kommentar:

När det gäller arbetsmiljön ansåg ingen av respondenterna att de hade dålig arbetsmiljö. Majoriteten av TJ 88 % upplevde att de hade en god arbetsmiljö, endast 12 % ansåg att det stämde till viss del.

Fråga 10.

Kan brist i arbetsmiljön leda till att du känner dig stressad?

Kommentar:

Frågan delade respondenterna, där 60 % ansåg att det stämde till viss del och 40 % ansåg inte att brist i arbetsmiljön kunde vara en orsak som bidrog till stress.

Fråga 11.

Kan mer tid i planering av arbetsmiljön leda till bättre arbetsförhållanden och därmed mindre stress?

Kommentar:

36 % av respondenterna ansåg att mer tid i planering kunde leda till bättre arbetsförhållanden och mindre stress, 48 % instämde till viss del och 16 % svarade att mer tid i planering inte alls skulle leda till bättre arbetsförhållande och mindre stress.

Fråga 12.

Känner du at du ägnar lika mycket tid på planering av arbetsmiljön som på planering av produktion?

Kommentar:

Antal respondenter var 18 i denna fråga eftersom frågan var riktad till PC, AI. Ingen svarade att de instämde fullständigt. Endast 11 % ansåg att de ägnade lika mycket tid åt planering av arbetsmiljön som på planering av produktion, 56 % svarade att de instämde till viss del och 33 % svarade att de inte alls ägnade lika mycket tid åt planering av arbetsmiljön som på planering av produktion.

Fråga 13.

Känner du att ledningen tar sitt ansvar när det gäller arbetsmiljön och stress?

Kommentar:

När det gäller ansvar från ledningens sida var det ingen av TJ som svarade på att ledningen tar sitt ansvar fullständigt, 36 % av TJ svarade på de instämde på att ledningen tog sitt ansvar, 56 % instämde till viss del och resterande 8 % ansåg att ledningen inte alls tog sitt ansvar.

Fråga 14.

Har du varit sjukskriven de senaste 12 månader på grund av stress eller utbrändhet?

Kommentar:

När det gäller sjukskrivning så svarade 4 % av TJ att de hade varit sjukskrivna de senaste 12 månader på grund av stress eller utbrändhet, 4 % instämde till viss del och resterande 92 % hade inte varit sjukskrivna på grund av stress eller utbrändhet.

Fråga 15.

Har du under de senaste 12 månader funderat på att byta jobb på grund av stress och utbrändhet?

Kommentar:

24 % av respondenterna har svarat på att de har funderat på att byta jobb de senaste 12 månaderna på grund av stress och utbrändhet. 76 % svarade på att de inte alls hade funderat på att byta jobb.

3.4 Diskussion av enkätstudien

Det som har varit intressant gällande enkätstudien är först och främst orsaken till stress. Orsakerna kan vara många som presenterades tidigare i rapporten. Jag har även tittat på hur YA upplever arbetsmiljön på arbetsplatsen samt om ledningen tar sitt ansvar när det gäller stress bland YA.

Något som är intressant är de svar som gavs på frågan om YA upplever att de har en god arbetsmiljö. Endast 2 % av respondenterna instämde fullständigt på denna fråga, vilket kan väcka lite misstankar om hur man verkligen prioriterar arbetsmiljön på arbetsplatsen. Detta kan även peka på personalbrist under en högkonjunktur som idag. Att företaget tar på sig många projekt och personalen blir lidande. Man prioriterar produktionen före arbetsmiljön. En annan faktor som kan spela en viktig roll är arbetsmiljön inte prioriterats redan i planeringsstadiet, vilket har fört med sig sådana konsekvenser att

YA inte upplever att de har en god arbetsmiljö och att de inte arbetar inom ramen för att uppnå en god arbetsmiljö.

När samma fråga ställdes till TJ så visar enkäterna att TJ upplever att de har en god arbetsmiljö. Endast 12 % upplevde att de delvis har en god arbetsmiljö, generellt så indikerar det att arbetsmiljön är god på arbetsplatsen, enligt TJ.

En annan intressant punkt är att majoriteten av YA anser att de är stressade till viss del, detta behöver inte betyda något negativt utan kan mycket väl betyda att YA stressar på ett effektivt sätt, dvs. att man fortfarande har kontroll över sitt arbete utan att stressen påverkar på negativt sett. Det finns även ett missnöje bland YA gällande löneformen, mer än 55 % av YA anser att löneformen är en stressfaktor, men missnöjet kan bero på att respondenterna upplever/ tycker att det har dåligt betalt och inte själva löneformen som är den orsakande faktorn. En annan aspekt kan vara att många av YA på denna arbetsplats jobbar på ackord och därför upplever detta som en stressfaktor.

Gällande TJ så visar enkäterna att även de upplever stress och ingen av TJ upplever att det inte är stressade. Enkäterna visar tydligt att båda yrkeskategorierna upplever sig stressade. När det gäller TJ så kan det bero på att de har så mycket ansvar, både över YA och att projektet ska vara klar i tid.

Även tungt och ensidigt arbete har visat sig vara en stressfaktor bland YA, det som är intressant är att det finns en skillnad på ålderskalan. Stress på grund av tungt och ensidigt arbete är vanligast bland YA mellan 35- 60 år. Detta kan bero på att ju äldre man blir desto mer känner kroppen av tungt och ensidigt arbete. En annan aspekt är hur mycket utbildning de har och hur de arbetar med kroppen, dvs. orsaken kan vara att dem lyfter fel eller inte använder rätt teknik. När det gäller ensidigt arbete så kan det bero på att YA inte växlar arbetsuppgifter och det måste PC, AL se till att det sker med jämna mellanrum så dem inte sliter ut YA. Variation i arbetsuppgifter har visat sig vara positivt för YA då man inte upprepar samma arbetsuppgifter, vilket kan leda till att YA inte finner trivsel i sitt arbete.

När det gäller planeringsskedet så tycker majoriteten att dålig planering kan vara en orsak som bidrar till stress, här kan man även se att det är respondenter i åldrarna 35- 60 år som upplever detta. Det kan bero på att mer erfarna YA har varit med om många projekt och under tiden märkt vissa brister i planeringen av ett projekt. Även majoriteten av TJ 92 % anser att brist i planering är en stressfaktor, detta kan indikera på att man inte ägnar mycket tid i planeringsstadiet, vilket kan leda till fel och brister i produktion som senare kan bli dyrt att åtgärda eller reparera. Dålig eller brist i planering kan också bero på att man inte involverar YA i planeringsarbetet.

Majoriteten av TJ anser också att mer tid i planeringen av arbetsmiljön kan minimera stress och därmed bättre arbetsförhållanden och ökad trivsel.

En annan intressant fråga är om TJ ansåg att de ägnade lika mycket tid på planering av arbetsmiljön som på planering av produktion. Frågan var riktad till PC och AL. Resultatet visar att endast 11 % ansåg att de ägnade lika mycket tid. Det kan indikera på att man prioriterar produktion och att arbetsmiljön blir lidande. Gällande planeringsstadiet så har det även visat sig att det finns ett missnöje bland YA. Det har visat sig att YA skulle vilja vara med redan i planeringsstadiet för att bidra med kunskap och erfarenhet för att förebygga stressrelaterade problem.

Det har visat sig att TJ anser att tidsbrist är en stressfaktor, vilket kan bero på att de inte hinner utföra vissa arbetsuppgifter eftersom tiden inte räcker till och dessa aktiviteter skjuts fram i schemat, till slut kan arbetstagaren tappa kontrollen över det egna arbetet. Tidsbrist kan också bero på att det är för höga krav på arbetstagaren vilket får dem att tappa kontrollen efter en period eftersom kraven och uppgifterna växer och individen inte hinner återhämta sig.

En annan stressfaktor bland TJ har visat sig vara brist i kommunikationen. Majoriteten upplever att dålig kommunikation är en stressfaktor. Det kan ha sin orsak att de inte är en sammansvetsad grupp, att gruppen drar åt olika håll och att de inte har samma mål, vilket kan försvåra arbetet.

Höga krav har visat sig också vara en stressfaktor bland YA. 92 % ansåg att höga krav var en bidragande orsak till den ökande stressen. Ökande krav kan indikera på personalbrist under en högkonjunktur vilket får YA att känna att kraven ökar. Höga krav har dock inte visat sig vara ett problem bland TJ, enligt enkätundersökningen. Dock svarade TJ om kraven ökar så ökar stressen, men det var inget som de upplevde i arbetet.

Dåligt inflytande över det egna arbetet har också visat sig vara en stressfaktor bland YA. Främst är det YA i åldrarna 35- 60 år som upplever detta som ett problem. Det kan vara så att de lite mer erfarna YA känner att de har tillräckligt med kunskap och erfarenhet för att bestämma över sina egna arbetsuppgifter. Men det kan också vara så att PC, AL ser projektet från ett annat perspektiv och styr YA för att de ska till exempel avsluta en etapp eller ett projekt i tid. Vad gäller TJ så framgår det av enkäterna att de också upplever att brist på inflytande över det egna arbetet är en stressfaktor. Detta kan ha sin orsak att till exempel att PC styr AL för att de har mer erfarenhet och vet att ibland måste man leda för att misstag ska undvikas vilket kan upplevas som att man inte har inflytande över det egna arbetet.

Korta byggtider har också visat sig vara en stressfaktor och enkäterna visar att majoriteten av TJ anser detta som en bidragande orsak till den negativa stressen. Korta byggtider kan indikera på att företaget prioriterar ekonomin, att man försöker pressa schemat för att bli klar i tid. Vilket kan resultera i att man bygger in fel. Detta kan kanske vara en lösning på kort sikt men på lång sikt kommer det att vara kostsamt, då man bygger in fel som måste repareras i efterhand.

Majoriteten av TJ upplevde inte att chefen delegerade dem uppgifter som dem inte klarade av. Det visar att chefen vet vad hans personal har för kompetens och vad de klarar av och inte. Det visar även att chefen kan få ut maximalt av varje medarbetare utan att belasta de med uppgifter de inte klarar av, vilket är ett gott tecken på ledarskapskompetens inom företaget.

Dock ansåg ingen att ledningen tog sitt ansvar fullständigt när det gällde arbetsmiljön. 36 % ansåg att ledningen tog sitt ansvar. Svaret tyder på att man fortfarande har mycket att göra och jobba med när det gäller arbetsmiljön inom företaget.

När det gäller sjukskrivningar bland YA visar enkäterna att majoriteten inte har varit sjukskrivna på grund av stress och utbrändhet. Det kan bero på flera orsaker, men först och främst att arbetstagaren känner trivsel där han/ hon jobbar, god arbetsmiljö och kontroll över det egna arbetet. En annan indikation på detta är också att YA inte funderat på att byta jobb de senaste 12 månader, vilket också pekar på trivsel och att man hanterar stressrelaterade problem innan de bryter ut. Att majoriteten inte upplever stress kan ha sin orsak i att PC är närvarande ute på arbetsplatsen och att YA och PC har en dialog för att minimera fel.

När det gäller TJ så visar enkäterna att majoriteten 92 % inte har varit sjukskrivna de senaste 12 månaderna på grund av stress och utbrändhet, dock har 24 % av TJ funderat på att byta jobb de senaste 12 månaderna på grund av stress och utbrändhet. Ledningen borde se över sina medarbetare eftersom enkäten visar att det finns indikationer på att TJ inom företaget funderat på att byta jobb på grund av stressen.

4. Slutsats

4.1 Vad är stress och vilka är orsakerna?

Det har visat sig att stress är ett problem som växer allt mer i samhället idag. Stress beror på krav och kontroll över arbetet men också om att individen är i obalans. Stress bidrar även till ökad risk för oavsiktliga felhandlingar, som i sin tur kan leda till ohälsa genom olycksfall.

De bidragande orsakerna till att individen känner sig stressad är följande:

- Kontroll över den egna arbetssituationen
- Tidsbrist
- Obalans mellan arbete och fritid
- Höga krav
- Ingen tid för återhämtning

Dessa är de största hoten mot individen som kan leda till ohälsa, detta om tid för återhämtning inte finns. Det råder även skillnad mellan positiv och negativ stress. Positiv stress upplevs som god stress och får individen att vara effektiv och må bra och kan ibland även hjälpa individen att prestera bättre. Den negativa stressen upplevs oftast oroväckande och individen hetsar upp sig i olika situationer. Vilket i sin tur kan vara skadligt för hälsan. Stressen blir negativ också då stressen uppträder konstant och individen inte har tid för återhämtning.

4.2 Arbetsrelaterad stress och konsekvenserna?

Arbetsrelaterad stress beskrivs bäst enligt krav- kontroll modellen, enligt teorin så är höga krav i kombination med dålig kontroll över arbetet och brist på socialt stöd den viktigaste orsaken till stress i arbetslivet.

Konsekvenserna av stress är många, studien har visat att största hotet mot individen är utbrändhet, olycksfall, och att individen inte finner trivsel. Utbrändhet är en av konsekvenserna som orsakas av att individen har varit utsatt under en långvarig stressbelastning och inte har haft möjlighet till återhämtning. På svenska finns det ingen definition på detta symptom men detta kan referera till att individen är tömd på energi och olust. En annan viktig aspekt som kan leda till olycksfall och ohälsa för individen är tidsbrist. Tidsbrist har visat sig vara mycket farligt om individen ska utföra en mängd arbetsuppgifter och känner att tiden inte kommer att räcka till. Detta kan leda till oavsiktliga felhandlingar som i sin tur kan leda till medarbetaren skadar sig eller annan olycka på arbetsplatsen. En annan konsekvens kan vara passiva medarbetare. Om individen har låga krav i samband med stora påverkningsmöjligheter i arbetet leder det till att individen inte får utmaningar och kan därmed bli passiv.

4.3 Hur ser det ut i byggbranschen?

Det har visat sig att stress och utbrändhet är två vanligt förekommande ord i byggbranschen. Alltfler människor upplever att de är stressade och inte mår bra. Långtidssjukskrivningarna ökar och det beror mycket på utbrändhet. Dessa fenomen sträcker sig över alla åldrar, kön, klasser och yrkeskategorier.

4.3.1 Arbetsmiljö

Genom enkätstudien som har gjorts mot NCC i Västerås har det visat sig att både yrkesarbetare och tjänstemän upplever stress på jobbet. Den främsta orsaken bland yrkesarbetare har varit dålig arbetsmiljö. Detta kan ha flera orsaker, först och främst kan dålig arbetsmiljö bero på företagets prioriteringar. Det har visat sig att mindre företag med färre än 50 anställda har haft störst problem och att man prioriterat produktion före arbetsmiljön vilket har lett till missnöje bland arbetstagarna. En annan aspekt kan vara att yrkesarbetarna inte har fått vara med och påverkat arbetet redan i planeringsstadiet. Studien har visat att yrkesarbetarna gärna vill vara med redan i planeringsstadiet i ett projekt. Detta för att kunna motverka den negativa stressen och bidra med erfarenhet från byggarbetsplatsen. Resultatet stöds även av tidigare forskning. Arbetsmiljöverkets projekt *ARNE* är ett av de projekt som har visat att deltagande av yrkesarbetare i planeringsstadiet har gett goda resultat då de har fått vara med och påverkat. Ett annat sådant lyckat projekt där yrkesarbetarna har varit med och fått bestämma är till exempel *bygga inför 2000-talet*. Gällande företagets prioriteringar har det visat sig att företaget vill så tidigt som möjligt få in pengar vilket har lett till att produktionen har prioriterats i hög grad, vilket i sin tur gjort att arbetsmiljön blivit lidande. När det gäller tjänstemännen har det visat sig att det finns en skillnad, då majoriteten av tjänstemännen upplever att det har en god arbetsmiljö. Detta visar att företaget är väldigt måna om sina medarbetare. Detta kan bero på att stora företag som NCC är medvetna om problemen idag och försöker hela tiden uppnå en förbättring. De har också även sig genom satsningar som NCC har gjort i samarbete med stressforsknings institutet i Stockholm. Där man har tagit fram en anti stress modell som riktat sig till PC och AL som nämndes tidigare i förstudien. Generellt så visar studien att tjänstemännen inte upplever något problem gällande arbetsmiljön på företaget, dock anser tjänstemännen att en orsak till stress idag är personalbrist, detta i samband med högkonjunktur och många projekt. Resultatet av enkäterna visar alltså att det finns delade meningar mellan dessa två yrkesgrupper som har besvarat enkäterna. Enkäterna visar att yrkesarbetarna är mer drabbade i jämförelse med tjänstemännen. Detta kan bero på att man i företaget har satsat mycket på PC och AL och att yrkesarbetarna delvis har glömts bort. Detta skulle dock kunna gå att förändra genom att företaget involverar yrkesarbetarna i planeringsstadiet av ett projekt så skulle man uppnå bättre resultat med nöjda yrkesgrupper men framför allt en bättre arbetsmiljö. Vad gäller personalbristen är en betydande anledningen att företaget tar på sig för många projekt och detta leder till att man har mer arbete än vad man klarar av, vilket leder till obalans och mindre kontroll över projekten. En annan aspekt kan vara att företaget inte vill anställa nytt folk detta på grund av att om

marknaden minskar och företaget har mindre projekt då är risken mycket stor att stå där med mer personal än vad dem behöver vilket kommer att leda till uppsägning av personal.

4.3.2 Kort byggtider

Korta byggtider har även visat sig vara en stressfaktor bland tjänstemännen. När det gäller korta byggtider så finns det en skillnad mellan ett projekt som är planerat och ska utföras under en kort tid och projekt som ska utföras under lång tid men på grund av omständigheter måste korta den tiden, dvs. oplanerad kort byggtid.

Korta byggtider behöver alltså inte innebära något negativt om dessa är planerade. När det gäller korta byggtider så ligger problemet i planeringsfasen av ett projekt. Dålig planering är den främsta orsaken till att byggtiden antingen måste kortas eller försenas. Dålig och otillräcklig planering kan få med sig konsekvenser som kan resultera i att företaget går i förlust och får missnöjda medarbetare.

Konsekvensen av korta byggtider kan också sätta spår i produktionen, ett exempel är risken att man bygger in fel som kan resultera i att byggtiden försenas, på grund av det förhastade arbetet. Brist i planeringen har visat sig vara en orsak som har bidragit till stress av medarbetarna. Då både yrkesarbetare och tjänstemän upplever att det finns brister i dagens planeringsarbete. Brister i planering beror på främst otillräcklig med tid i planeringsfasen. *Konsekvenserna av en stressad produktionsplanering kan leda till såväl negativ stress som ergonomiska problem och olycksfallsrisker förstärks av otillräcklig planering.* (www.av.se)

För att undvika oplanerade korta byggtider, måste företaget först och främst sätta planeringen i fokus. Det kräver också planerare med tillräcklig kompetens för att klara detta moment och för att undvika störningar i produktionsstadiet. Försiktighet ska också iakttas då man har flera parallella projekt samtidigt, PC måste ha kontroll över sitt arbete och han/ hon måste kunna säga ifrån om de känner att tiden är otillräcklig för att utföra dessa projekt parallellt. Det ligger även i företagets intresse att inte belasta medarbetaren på detta sätt. Om PC inte har kontroll över arbetet så kommer han/ hon inte heller vara effektiva och prestera vad dem kan, företaget får då inte ut maximalt av medarbetaren utan det finns risk för att medarbetaren blir passiv på detta sätt.

4.3.4 Tidsbrist och kommunikation

Tidsbrist är ett annat fenomen som har undersökt i enkätstudien och som visar att de flesta yrkesarbetarna och tjänstemännen anser att brist i tiden är stressfaktor som är negativ. Resultatet av enkätundersökningen visar att majoriteten av TJ anser att det är ont om tid och att tiden inte räcker till. Detta är inget nytt fenomen inom byggbranschen och kan indikera på brist i planeringsstadiet. Konsekvensen av att tiden inte räcker till bli att arbetet tappar i kvalitet. Att exempelvis PC inte hinner se över det han levererar och om produkten håller god kvalitet och uppfyller de krav som ställs.

Enkätstudien visar också att kommunikationsbrist är en annan bidragande orsak till den negativa stressen då båda yrkeskategorier anser att det får negativa konsekvenser för individens hälsa i form av stress. Kommunikation är A och O och brister i kommunikation kan leda till störningar under

projektets gång, både vad det gäller planering och produktion. Detta problem uppstår ofta om arbetsgruppen icke är sammansvetsad, detta måste man motverka genom att ställa frågor och ha öppna dialoger kollegor i mellan.

4.4 Yrkesarbetare och Tjänstemän

Vid undersökning om skillnaden mellan dessa två yrkeskategorier, syns det en klar skillnad. Resultatet av enkätstudien som berör NCC Västerås visar att yrkesarbetarna är den mest drabbade yrkeskategorin. Det finns inga tecken på att chefsgrupper är mer utsatta än andra på denna arbetsplats, som tidigare forskning visat på.

Detta kan ha sin orsak i att företaget har satsat på tjänstemanna gruppen, genom utbildningar och seminarier, vilket är positivt och därför finns det inga tydliga bevis på att chefsgrupper inom företaget är mer drabbade än andra. Att tjänstemännen på företaget trivs och upplever att arbetsmiljön är god kan också bero på att NCC har tillsammans med stressforskningsinstitutet arbetat fram en anti stressmodell som berör platschefer, som har gett resultat. En annan orsak till varför det ser bra ut bland medarbetarna kan bero på att större företag är mer medvetna om problemet med stress och dålig arbetsmiljö och att de hela tiden försöker att motarbeta sådana negativa effekter som påverkar företaget och dess medarbetare. Av tidigare undersökningar som genomförts av Byggcheferna har det gått att utläsa att det är de mellanstora företag som är mest drabbade av den negativa stressen och dåliga arbetsmiljöförhållanden.

När det gäller yrkesarbetare så har det visat sig att de är mer stressade än platschefer och andra byggchefer på företaget. Detta kan bero på att företaget inte satsat på att utbilda yrkesarbetarna och fokus har hela tiden legat på tjänstemanna sidan. Det finns andra orsaker som kan vara en bidragande orsak såsom löner och löneformer som också kan ha effekter på medarbetare det har dock inte undersökts i denna studie. Det som framgår tydligt är att det är de som ligger i intervallet mellan 35-60 år som är mest drabbade av yrkesarbetarna, de upplever att tungt och ensidigt arbete är ett stort problem till bidragandet av den negativa stressen.

4.5 Förslag på åtgärder

Vad gäller förslag på åtgärder så finns idag medel som är tillämpade för att motarbeta stress och ohälsa. Förslag som antistress modellen som är framtagen av stressforskningsinstitutet och NCC, där PC är i fokus samt arbetet med ledarskap. En annan prövad metod är programmet stressless som har genomförts av Peab i samarbete med SBUF som riktar sig till främst chefer i byggbranschen. Denna modell skiljer sig från antistressmodellen. Stressless programmet bygger på att utbilda och upplysa chefer om stress och hur man arbetar i organisationen med stressrelaterade problem och ohälsa.

Idag finns det dock inget som riktar sig till byggnadsarbetarna idag. Ett förslag är att upprätta utbildningar på en lokalnivå både för yrkesarbetare och tjänstemän. Genom att utbilda yrkesarbetare i arbetsmiljöfrågor blir de mer uppmärksamma och förståelsen ökar för dagens stressrelaterade problem. För att mäta arbetsmiljön och trivselen på arbetsplatsen kan man också införa statistik på lokalnivå, genom enkäter och intervjuer och därefter mäta arbetsmiljön och stressen. Det syns då tydligt vilka frågor företaget behöver arbeta med för att uppnå en godarbetsmiljö och trivsel på arbetsplatsen.

En annan viktig punkt är att införa utbildningar på landets bygglinjer. Utbildningar inom ledarskap som är obligatoriska, något som saknas inom många bygglinjer idag. Om man börjar arbeta med arbetsmiljöfrågor och ledarskap redan i ett tidigt skede, vinner både arbetstagaren och företaget i långa loppet. Då den personen redan är utbildad inom detta område och företaget undviker störningar i planering och sedan i produktion. Detta kommenterar även byggcheferna inom ledarna som tycker att högskoleutbildningarna för byggnadsingenjörer bör kompletteras med särskild undervisning i praktiskt ledarskap. (Byggcheferna inom ledarna, 2006).

4.6 kommentarer kring enkäterna

När det gäller enkäternas utformning så kan jag i efterhand känna att enkäten kunde ha utformats bättre, både när det gäller de riktade frågorna till respektive yrkesgrupp och den fyrgradiga skalan kunde ha gjorts enklare för att underlätta sammanställningen av enkäten. En annan sak som jag reflekterade över var att jag inte hade ett datum på när enkäten senast skulle vara tillbaka, vilket fick vissa delar av arbetet vara lidande eftersom jag var tvungen att sammanställa flera gånger än vad som behövdes om jag hade ett datum utsatt.

Vad gäller statistiken så måste man vara försiktig eftersom den har gjorts på en lokal nivå och antalet respondenter kan vara för få för att dra slutsatser över hela branschen, utan den slutsatsen berör endast NCC på en lokal nivå.

Möjliga faktorer som kan påverka enkätsvaren kan ibland vara att:

- Att man just har blivit anställd och vågar inte riktigt påpeka om något är negativt i företaget.
- Att man är praktikant och vill svar "rätt" och därför låter sig påverkas av att man gärna vill vara kvar efter praktik perioden på företaget.
- Att man inte har besvarat vissa frågor på grund av att de har varit negativa, ingen bra reklam för företaget.
- Att man nyligen blivit berörd av en speciell situation. Därmed kanske man svarar just efter den situationen och inte tar hänsyn till frågorna.

5. Referenser

5.1 litteratur

Arbetsmiljöverket, *Hälsofarlig stress i byggprocessen*, slutrapport 2006:11

Björklund & Jonsson, 2007: *Brister i arbetsmiljön på byggarbetsplatsen*, Chalmers Tekniska Högskola, Göteborg, Examensarbete 2007:14 s.4)

Stockholmsuniversitet, *Hållart ledarskap i byggsektorn*, 2008,

Brundin K, 2004, *Utbrändhet – ett psykoanalytiskt perspektiv s.14*, Lund, (ISBN 91-44-03033-9)

AFA's Idéskrift, 2004, *Ett bättre arbetsliv med mindre stress s.2*

Angelöw B, 1999, *Konsten att hantera stress och möta förändringar s.54*, Stockholm, (ISBN 91-27-09033-7)

5.2 Internet

www.av.se/teman/stress, 2008-08-31

<http://www.byggcheferna.se/>, 2008-09-05

www.byggnads.se 2008-09-16

<http://www.stressforskning.su.se/pub/jsp/polopoly.jsp?d=10288&a=40989> 2008-09-12

<http://www.suntliv.nu/AFATemplates/Page.aspx?id=771>, 2008-08-31

http://www.prevent.se/tema/arbetsrelaterad_stress/en_vanlig_forklaringsmodell.asp, 2008-09-10

http://www.sbuf.se/projectdocuments/info/78_78_06-31.pdf, 2008-09-03

www.bygg.org 2008-09-11

Bilagor

Bilaga 1: Utskickad enkät till tjänstemän

Bilaga 2: Utskickad enkät till yrkesarbetare

Bilaga 3: Sammanställning av enkät, yrkesarbetare

Bilaga 4: Sammanställning av enkät, tjänstemän

Enkätundersökning * Tjänstemän

Denna enkätundersökning ingår i ett examensarbete vid Mälardalens Högskola, byggnadsingenjörsprogrammet. Syftet med undersökningen är att kartlägga vad som orsakar negativ stress bland yrkesarbetare och tjänstemän.

Dina svar är mycket värdefulla för att resultatet av studien ska bli så bra som möjligt.

JAG SOM BESVARAR ENKÄTEN

Kvinna

Man

Ålder:

Befattning:

Så här fyller du i enkäten

Kryssa i det svar som stämmer bäst överens med din åsikt.

Om det finns någon fråga du inte vill ta ställning till kan du gå vidare till nästa.

Om det finns frågor ni vill utveckla så går det bra att göra det under övriga kommentarer.

Tack på förhand för Ditt bidrag.

Ali Douglass, Student Mälardalenshögskola

| | | | |
|--|------------------------------------|--|--|
| 1.) Känner du dig stressad på jobbet? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 2.) Upplever du att brist i planeringen leder till att du känner dig stressad? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 3.) Kan tidsbrist leda till att du kan känna dig stressad? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 4.) Upplever du att kommunikationsbrist leder till att du kan känna dig stressad? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 5.) Kan dåligt inflytande i arbetet leda till att du kan känna dig stressad? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 6.) Upplever du att höga krav på jobbet kan leda till stress? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 7.) Kan kort byggtid leda till att du känner dig stressad? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 8.) Känner du att din chef delegerar dig uppgifter som du inte klarar av vilket gör dig stressad? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 9.) Upplever du att du har en god arbetsmiljö? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 10.) Kan brist i arbetsmiljön leda till att du känner dig stressad? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 11.) Kan mer tid i planering av arbetsmiljön leda till bättre arbetsförhållanden och därmed minskad stress? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 12.) Känner du att du ägnar lika mycket tid på planering av arbetsmiljön som på planering av produktionen? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 13.) Känner du att ledningen tar sitt ansvar när det gäller arbetsmiljön och stress? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 14.) Har du varit sjukskriven de senaste 12 månader på grund av stress eller utbrändhet? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 15.) Har du under de senaste 12 månader funderat på att byta jobb på grund av stress och utbrändhet? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |

Enkätundersökning * Yrkesarbetare

Denna enkätundersökning ingår i ett examensarbete vid Mälardalens Högskola, byggnadsingenjörsprogrammet. Syftet med undersökningen är att kartlägga vad som orsakar negativ stress bland yrkesarbetare och tjänstemän.

Dina svar är mycket värdefulla för att resultatet av studien ska bli så bra som möjligt.

JAG SOM BESVARAR ENKÄTEN

Kvinna

Man

Ålder:

Befattning:

Så här fyller du i enkäten

Kryssa i det svar som stämmer bäst överens med din åsikt.

Om det finns någon fråga du inte vill ta ställning till kan du gå vidare till nästa.

Om det finns frågor ni vill utveckla så går det bra att göra det under övriga kommentarer.

Tack på förhand för Ditt bidrag.

Ali Douglah, Student Mälardalenshögskola

| | | | |
|---|------------------------------------|--|--|
| 1.) Upplever du att du har en god arbetsmiljö? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 2.) Känner du dig stressad på jobbet? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 3.) Kan löneformen bidra till att du känner dig stressad? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 4.) Kan tidsbrist leda till att du känner dig stressad? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 5.) Kan tungt arbete leda till att du känner dig stressad? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 6.) Kan ensidigt arbete leda till att du känner dig stressad? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 7.) Kan dålig planering leda till att du känner dig stressad? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 8.) Upplever du att kommunikationsbrist leder till att du kan känna dig stressad? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 9.) Kan för höga krav på jobbet bidra till att du känner dig stressad? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 10.) Kan dåligt inflytande i arbetet leda till att du känner dig stressad? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 11.) Upplever du att du skulle vilja vara med i planeringsstadiet för att kunna motverka stress? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 12.) Upplever du att ni arbetar som i ett lag? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 13.) Har du varit sjukskriven de senaste 12 månader på grund av stress eller utbrändhet? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 14.) Har du under de senaste 12 månader funderat på att byta jobb på grund av stress i jobbet? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |
| 15.) Känner du dig stressad i arbetet då platschefen ej närvarar vid byggarbetsplatsen? | | | |
| <input type="checkbox"/> Instämmer fullständigt | <input type="checkbox"/> Instämmer | <input type="checkbox"/> Instämmer till viss del | <input type="checkbox"/> Instämmer inte alls |

Bilaga 3, Smst. Yrkesarbetare

| | Instämmer Fullständigt | | Instämmer | | Instämmer till viss del | | Instämmer inte alls | | Σ |
|--|------------------------|----|-----------|------|-------------------------|----|---------------------|----|-----|
| | Personer | % | Personer | % | Personer | % | Personer | % | % |
| Upplever du att du har en god arbetsmiljö | 1 | 2 | 12 | 24 | 25 | 49 | 13 | 25 | 100 |
| Känner du dig stressad på jobbet | 0 | | 13 | 25,5 | 28 | 55 | 10 | 20 | 100 |
| Kan löneformen bidra till att du känner dig stressad | 1 | 2 | 6 | 12 | 21 | 41 | 23 | 45 | 100 |
| Kan tidsbrist leda till att du känner dig stressad | 12 | 24 | 20 | 39 | 15 | 29 | 4 | 8 | 100 |
| Kan tungt arbete leda till att du känner dig stressad | 3 | 6 | 12 | 24 | 18 | 35 | 18 | 35 | 100 |
| Kan ensidigt arbete leda till att du känner dig stressad | 4 | 8 | 9 | 18 | 16 | 31 | 22 | 43 | 100 |
| Kan dålig planering leda till att du känner dig stressad | 18 | 35 | 17 | 33 | 11 | 22 | 5 | 10 | 100 |
| Upplever du att kommunikationsbrist leder till att du känner dig stressad | 6 | 12 | 19 | 37 | 16 | 31 | 10 | 20 | 100 |
| Kan för höga krav på jobbet leda till att du känner dig stressad | 3 | 6 | 15 | 29 | 29 | 57 | 4 | 8 | 100 |
| Kan dåligt inflytande i arbetet leda till att du känner dig stressad <i>35-62 känner sig mest stressade, 25-55 känner inte alls..</i> | 6 | 12 | 15 | 29 | 20 | 39 | 10 | 20 | 100 |
| Upplever du att du skulle vilja vara med i planeringsstadiet för att motverka stress <i>de som svarade inte alls är i åldrarna 18-35, kan bero på erf.</i> | 8 | 16 | 13 | 25,5 | 23 | 45 | 7 | 14 | 100 |
| Upplever du att ni arbetar som i ett lag | 9 | 18 | 21 | 41 | 20 | 39 | 1 | 2 | 100 |
| Har du varit sjukskriven de senaste 12 mån pga stress o utbrändhet | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 8 | 45 | 88 | 100 |
| Har du under de senaste 12 mån funderat på att byta jobb pga stress i jobbet | 1 | 2 | 0 | | 10 | 20 | 40 | 78 | 100 |
| Känner du dig stressad i arbetet då platschefen ej närvarar vid byggarbetsplatsen <i>kan bero på att på denna arbetsplats är pc närvarande. kan också bero på att många äldre med erfarenhet jobbar här..</i> | 0 | | 4 | 8 | 10 | 20 | 37 | 73 | 100 |

| Bilaga 4, Smst. Tjänstemän | Instämmer Fullständigt | | Instämmer | | Instämmer till viss del | | Instämmer inte alls | | Σ |
|--|------------------------|-----|-----------|----|-------------------------|----|---------------------|----|-----|
| | Personer | % | Personer | % | Personer | % | Personer | % | % |
| | | | | | | | | | |
| Känner du dig stressad på jobbet | 3 | 12 | 5 | 20 | 17 | 68 | 0 | | 100 |
| Upplever du att brist i planering leder till att du känner dig stressad | 2 | 8 | 9 | 36 | 13 | 52 | 1 | 4 | 100 |
| Kan tidsbrist leda till att du känner dig stressad | 4 | 16 | 12 | 48 | 9 | 36 | 0 | | 100 |
| Upplever du att kommunkaionsbrist leder till att du känner dig stressad | 1 | 4 | 10 | 40 | 11 | 44 | 3 | 12 | 100 |
| Kan dåligt inflytande i arbetet leda till att du känner dig stressad | 2 | 8 | 3 | 12 | 15 | 60 | 5 | 20 | 100 |
| Upplever du att höga krav på jobbet kan leda till stress | 0 | | 8 | 33 | 12 | 50 | 5 | 21 | 104 |
| Kan kort byggtid leda till att du känner dig stressad | 7 | 28 | 8 | 32 | 7 | 28 | 3 | 12 | 100 |
| <i>De som upplever korta byggtider är en stor faktor är PC, AB, projekteringsledare de som inte upplever att korta byggtider är en stressfaktor är inköpare, entrepenadchefer, personal som inte jobbar ute i prod</i> | | | | | | | | | |
| Känner du att din chef delegerar dig uppgifter som du inte klarar av, vilket gör dig stressad | 1 | 4 | 0 | | 6 | 24 | 18 | 72 | 100 |
| Upplever du att du har en god arbetsmiljö | 5 | 20 | 17 | 68 | 3 | 12 | 0 | | 100 |
| Kan brist i arbetsmiljön leda till att du känner dig stressad | 0 | | 1 | 4 | 14 | 56 | 10 | 40 | 100 |
| Kan mer tid i planering v arbetsmiljön leda till bättre arbetsförhållanden och därmed mindre stress | 3 | 12 | 6 | 24 | 12 | 48 | 4 | 16 | 100 |
| Känner du att du ägnar lika mycket tid på planering av arbetsmiljön som på planering av produktion <i>frågan är riktad till PC, AB, därav endast 18 svar</i> | 0 | | 2 | 11 | 10 | 56 | 6 | 33 | 100 |
| Känner du att ledningen tar sitt ansvar när det gäller arbetsmiljön och stress | 0 | | 9 | 36 | 14 | 56 | 2 | 8 | 100 |
| Har du varit sjukskriven de senaste 12 mån pga stress eller utbrändhet | 1 | 4,0 | 0 | | 1 | 4 | 23 | 92 | 100 |
| Har du under de senaste 12 mån funderat på att byta jobb pga stress och utbrändhet <i>Det är främst PC som har funderat på att byta jobb.</i> | 0 | | 4 | 16 | 2 | 8 | 19 | 76 | 100 |