



Byggkommissionens delrapport

Mer företag – mindre bransch

Erfarenheter från första årets arbete

November 2002

FÖRORD

Bygghögskolekommitténs uppgift är enligt direktiven främst att ge underlag för utveckling av medarbetarfrågorna i vid bemärkelse både på branschnivån mellan arbetsmarknadens parter och i de enskilda företagen med de egna medarbetarna.

Bygghögskolekommittén har skrivit denna delrapport som en sammanfattning av det första årets vunna kunskaper och som en avstamp för arbetet under år två.

Stockholm i november 2002

Widar Andersson
ordförande

Gunn Johansson

Anders Aspling

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Inledning	2
Uppdraget	4
Hittills publicerat material.....	4
Nydaning och förändring	5
Historien har format relationerna i byggföretagen.....	6
<i>Radikala förändringar</i>	<i>6</i>
<i>Dominerande företrädare.....</i>	<i>7</i>
<i>Relationerna ändras.....</i>	<i>7</i>
Byggprocessens och arbetsorganisationens betydelse för medarbetarfrågorna	8
<i>Byggprocessens organisation</i>	<i>9</i>
<i>Arbetsorganisationen.....</i>	<i>9</i>
<i>Förtjänat förtroende.....</i>	<i>10</i>
Rekrytering och kompetens	10
<i>Hindren gäller alla – oavsett kön</i>	<i>10</i>
<i>Hög trivsel med reservationer.....</i>	<i>11</i>
<i>Outnyttjad kunskap.....</i>	<i>11</i>
Arbetsmiljö	12

Inledning

Byggsektorn består av en mängd delbranscher med stora inbördes skillnader. Gemensamt är att verksamheten bygger på hantverkskunnande, stabila strukturer och starka gemensamma traditioner. Detta är i flera avseenden en styrka – lagarbete, lojalitet, flexibilitet m.m. – men kan också göra att förnyelse och förändring har svårt att tränga igenom. Bygghögskolekommittén belyser konsekvenser av dessa förhållanden och pekar på hinder ur ett utvecklings- och medarbetarperspektiv.

Den största förändringen inom byggsektorn de senaste åren är att företagen har blivit mer synliga både som affärspartner och arbetsgivare, vilket är av mycket stor betydelse för branschens fortsatta utveckling. Bygghögskolekommittén håller det för troligt att medarbetarrelationerna har förutsättningar att påverkas positivt och utvecklande av att byggföretagen alltmer verkar under liknande villkor som andra branschens företag.

Samtidigt motverkas utvecklingen av traditioner och strukturer som styr företagen och arbetsorganisationen mer än i någon annan bransch. Medarbetarfrågorna är mycket beroende av centrala organisationers ställningstaganden. I byggprocessen deltar dessutom en mångfald aktörer från olika delbranscher inom byggsektorn. Förutsättningarna för utveckling är mycket olika inom dessa delbranscher.

De omvärldsförändringar vi noterar, de erfarenheter som beskrivs av företagen, fackliga organisationer och högskolor samt den forskning som redovisas utgör underlag för Bygghögskolekommitténs nedanstående antaganden.

- Utveckling och förändring i framtiden måste ske inom de enskilda företagen i full samverkan med de egna medarbetarna på alla nivåer.
- Medarbetarskapet skulle stärkas, och effektiviteten höjas om aktörerna i byggprocessen i högre grad deltar i – och tar ansvar för – hela produktionsprocessen.
- Det finns betydelsefulla skillnader mellan medarbetarnas värderingar och vad medarbetarna uppfattar som företagets värderingar.
- Den starka traditionen av decentralisering i företagen behöver kompletteras med samordning. En förbättrad kommunikation mellan ledning och produktion medför bl.a. att erfarenheter och lärande kan tas till vara på ett mer systematiskt sätt.
- Det som talas om som kvinno- och invandrarfrågor är egentligen medarbetarfrågor. Hinder som upplevs för att kvinnor och invandrare ska arbeta i byggsektorn handlar i stället om medarbetarrelationer och arbetsmiljö för alla oavsett om man är kvinna eller man, född i Sverige eller någon annanstans, ung eller gammal.
- Grundutbildningen skulle behöva breddas så att den ger större anställningsbarhet och gör det möjligt för hantverkarna att utvecklas och göra karriär eller gå vidare till andra uppgifter i företaget.
- En utmaning för byggsektorn är att behålla den unga, kvalificerade generationen. Det kräver att företagens arbetserbjudanden, utvecklingsmöjligheter och värdegrund motsvarar deras förväntningar.

- För att branschen ska utvecklas behövs ett mer systematiserat lärande både inom varje företag och inom varje delbransch.
- Byggsektorns arbetsformer kännetecknas av konflikter och motsättningar. Man finner konfrontation mellan branschens kollektivavtalsparter, på företagens arbetsplatser och i upphandlingssituationer. För att ersätta konfrontation med samverkan krävs på alla nivåer en bättre identifiering av gemensamma mål och nya modeller för samverkan och problemlösning.
- Skillnader mellan företag av olika storlek och mellan delbranscher är av betydelse för hur medarbetarfrågor ska analyseras och bedömas. Allt för långtgående generaliseringar måste undvikas i analyser av byggsektorn.

Uppdraget

Bygghöringskommissionen började sin verksamhet i slutet av år 2001 och skall avsluta arbetet med en slutrapport vid utgången av oktober 2003.

Kommissionen har arbetat utifrån nedanstående utgångspunkter:

- Att öppet och offentligt låta experter granska byggbranschen på områden som har betydelse för medarbetarrelationerna i vid mening.
- Att skapa debatt kring expertrapporter och annat material genom seminarier, Bygghöringskommissionens hemsida och Nyhetsbrev samt presskonferenser.
- Att i debatten engagera företag, medarbetare i företagen, företagens kunder, fackliga organisationer, media, forskare och den intresserade omvärlden i övrigt.
- Att kommissionens material och egna rapporter skall utgöra underlag för förändringar och utvecklingsarbete såväl inom företag som på branschnivå.

Det första årets arbete har främst tagit sikte på att inhämta baskunskaper om branschens aktuella situation och utvecklingstendenser som grund för en mer ingående analys av de viktigaste frågorna under det andra året.

Hittills publicerat material

- **Byggsektorns struktur och utvecklingsbehov**
- Juri Lutz och Eva Gabrielsson
- **Kvinnor och män i byggyrken**
- Barbro Olofsson
- **Yrke och näringstillhörighet bland invandrare med inriktning på byggbranschen**
- Jan Ekberg och Mats Hammarstedt
- **Värderingar i byggbranschen**
- Johan Ryd
- **Förtroende och samverkan i byggandet**
- Anna Kadefors
- **Idébank för framtida personalförsörjning**
- ett SBL-projekt
- **Ställföreträdande kund i bostadssverige**
- krönika av Janne Sundling

Rapporterna finns att läsa på www.bygghoringskommissionen.com och går också att beställa på info@bygghoringskommissionen.com eller per telefon 08-21 02 72.

Bygghögskolekommittén planerar för närvarande ett tiotal rapporter som bl.a. kommer att behandla ledning och organisation, lärande, grundutbildning, kompetensförsörjning, personalstrategiskt arbete, kvalitetsfrågor samt arbetsmiljö och hälsa.

Kommittén har under året diskuterat branschens problem och utvecklingsmöjligheter med representanter för såväl stora och små byggföretag som specialföretag samt med fackliga företrädare, forskare vid universitet och högskolor m.fl.

Information har förts ut via Bygghögskolekommitténs hemsida och Nyhetsbrev, presskonferenser, tidningsartiklar och seminarier.

Nydaning och förändring

Företagen i byggsektorn är mindre utsatta för konkurrens än svenskt näringsliv i övrigt. Den konkurrens som finns är främst konkurrens om pris mellan företag med oftast identisk produktion. Detta leder till låg förändrings- och utvecklingstakt men också låg lönsamhet.

Det finns dock alltför tydliga tecken på att företag söker nya vägar för att öka sin effektivitet och produktivitet, för att attrahera, utveckla och behålla den arbetskraft som behövs i framtiden och för att säkerställa en utveckling med alltmer nöjda kunder och förbättrad lönsamhet.

Flera företagsledningar tar initiativ till profilering av det enskilda företaget – inte minst när det gäller medarbetarfrågorna. Syftet är självfallet att öka effektivitet och lönsamhet genom att skapa mer trygghet, delaktighet, förtroende och kompetensutveckling för medarbetare på alla nivåer samt kontinuitet i verksamheten.

Möjligheterna till delaktighet och inflytande i arbetet ger ökad meningsfullhet och större engagemang. Därmed skapas en verksamhet med egen identitet och ett tydligt och starkt varumärke både på affärs- och arbetsmarknaden. Företagen får möjlighet att ta nya affärsinitiativ och därtill kopplade initiativ till att utveckla nya former av medarbetarskap för samtliga anställda.

Regelverket i byggsektorn gör det svårt för utländska företag att konkurrera om större uppdrag. Den utländska konkurrens som finns består främst av små företag från länder i vårt närområde med ett helt annat kostnadsläge som utför mindre uppdrag.

Redan nu konstaterar kommittén att *utveckling och förändring i framtiden måste ske inom de enskilda företagen i full samverkan med de egna medarbetarna på alla nivåer*. Den marknadsanpassning som skett i branschen under senare år kommer att förstärkas ytterligare. Detta leder till behov av betydligt större individualitet när det gäller företagens affärsidéer och därmed medarbetarnas kompetens. Med en sådan utveckling kommer branschbegreppet undan för undan att försvagas.

Historien har format relationerna i byggföretagen

De relationer mellan medarbetare och företag som genom kollektivavtal successivt utarbetats i stort samförstånd mellan arbetsgivarna och fackförbunden på byggnadsarbetarområdet innehåller en mängd branschövergripande gemensamma system som gör avtalen unika på LO-området. Grunden till dessa kollektivavtal fanns redan i skråväsendet. Då skapades föregångare till dagens arbetslag som byggde på en gemensam och hög yrkeskompetens och stark specialisering. Åtminstone i storstäderna var de flesta byggnadsarbetarna formellt sett ända fram till slutet av 1980-talet knutna till ett visst byggföretag enbart per objekt och lagen organiserades långt in på 1900-talet ofta av byggnadsarbetarna själva. Skälen till denna för andra branscher ovanliga anställningsform var att byggandet krävde rörlig arbetskraft som var beredd att flytta dit där arbete fanns, och att man av tekniska skäl bara kunde bygga under delar av året. Resten av tiden arbetade man ofta i jord- eller skogsbruk på hemorten.

Fokuseringen blev mycket stark på lön. Löneformen blev ackord eller beting som mättes upp på arbetsplatsen efter utfört arbete av parternas representanter enligt reglerna i mycket detaljerade ackordsprislister som ingick i kollektivavtalen. Ackorden gav byggnadsarbetarna, i förhållande till arbetare i andra branscher, höga förtjänster som motiverades av främst de osäkra anställningsförhållandena och den korta årsarbetstiden. Lönesystemen ledde också till en långtgående specialisering av arbetarna.

Det som över tiden främst styrde hela byggbranschens regelsystem är bostadsbyggandet. Kring detta har byggts upp mycket starka strukturer på såväl lokal- som riksnivå för att hantera de olika intressen som arbetsgivare, arbetstagare, beställare, bostadskonsumenter och – inte minst – allmänheten genom politiska företrädare har. Många gånger under årens lopp har intressena sammanfallit; ibland till långsiktig nackdel för den slutliga konsumenten.

Radikala förändringar

Under det senaste dryga decenniet har läget för den svenska byggmarknaden förändrats radikalt. En av de mest avgörande förändringarna var de drastiska neddragningarna av skattesubventionerna till framför allt bostadsbyggandet som genomfördes vid 1990-talets början.

Ungefär samtidigt reformerades anställningsformerna för en stor mängd medarbetare i byggsektorn. Från att byggnadsarbetarna tidigare gick från bygge till bygge utan fast anställning är nu de allra flesta anställda i företag och följer därför företaget till olika arbetsplatser och uppdrag.

Subventionerna som försvann och medarbetarna som blev fast anställda tvingade byggsektorns företag att bli mer lika andra företag. Företagen måste numera ha kunder med egen betalningsförmåga. Tidigare styrdes verksamheten mer av subventionssystemet och både byggare och kund behövde därför inte bemöda sig särskilt mycket om sina marknadsmässiga relationer. Omställningen från subventionsekonomi till sedvanlig marknadsekonomi var förstås mycket besvärlig och påfrestande. Omställ-

ningen försvårades dessutom av att den också sammanföll med en djup lågkonjunktur, med en fastighetskris och med de politiska ambitionerna att hålla tillbaka inflationen.

Nu verkar det dock som om branschen har börjat anpassa sig till de nya förhållandena. Fram träder företag som vill och kan arbeta nära sina kunder och som kan bygga bra hus och vägar även utan mycket stora bidrag från skattebetalarna. Denna stora förändring har inte uppmärksammats av omvärlden på samma sätt som de kvalitetsproblem och andra avarter som skadat branschens anseende i så hög grad. Att tydligt visa upp även de positiva särdragen i byggsektorn är en angelägen uppgift inte minst för att underlätta rekrytering av kvalificerade medarbetare.

Dominerande företrädare

Det är heller ingen överdrift att påstå att byggbranschens tidigare historia inte har varit direkt medarbetarriktad. Medarbetarna, särskilt yrkesarbetarna av olika slag, betraktades ofta som utbytbara resurser och många företag ansträngde sig inte alls för att bygga upp bra och långa relationer med arbetarna. Mot denna bakgrund är det inte konstigt att misstroendet blev både djupt och brett mellan fackföreningar och företag. Medarbetarrelationerna kom att i hög grad regleras centralt och inte så få yrkesarbetare såg sin starka fackliga centralorganisation som det enda skyddet mot skrupelfria byggare. På motsvarande sätt har arbetsgivarorganisationerna intagit en mycket dominerande företrädarroll för företagen. Avtalen parterna emellan har p.g.a. ömsesidigt misstroende och nationellt istället för lokalt perspektiv, blivit oerhört omfattande och extremt detaljerade. Utrymmet för lokala lösningar och anpassningar är ytterst begränsat.

Många regler i kollektivavtalen har tillkommit för att underlätta byggnadsarbetarnas utbytbarhet mellan olika företag och arbetsplatser t.ex. grundutbildningsregler, arbetstidsregler, semesterregler och reseersättning. För allt detta krävdes omfattande personella resurser inom organisationerna på såväl arbetstagar- som arbetsgivarsidan och på vissa områden i partsgemensamma organ. Utvecklingen i byggbranschen har därigenom gått en helt annan väg än inom andra näringsgrenar. I stället för att förstärka samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare inom företagen, flyttade man successivt ut fler och fler frågor för hantering av kollektivavtalsparterna. Dessa saknade ofta tillräckliga kunskaper om, och engagemang i, det enskilda företaget. Konfrontation och ständiga förhandlingar kom att ersätta samverkan och gemensamma mål.

Relationerna ändras

I och med att allt fler yrkesarbetare får sin anställning på ett enskilt företag ändras dock så sakta förutsättningarna för relationerna mellan företag och medarbetare. När byggbranschens anställningsförhållanden är mer lika andra branschers blir det allt mer naturligt att företaget träder fram som en part med tydligt ansvar för sina medarbetare. Lika naturligt vore det förstås att medarbetarna i lokala fackklubbar *på varje företag* därmed får ansvar och mandat att till stora delar företräda sig själva.

Den största förändringen inom byggsektorn de senaste åren är således att företaget har blivit synligt både som affärspartner och som arbetsgivare. Bygghögskolekommittén

anser att dessa förändringar är av mycket stor betydelse för den fortsatta utvecklingen av branschen. Vi håller det för troligt att medarbetarrelationerna har förutsättningar att påverkas positivt och utvecklande av att byggföretagen alltmer verkar under marknadsmässiga villkor.

Byggprocessens och arbetsorganisationens betydelse för medarbetarfrågorna

I kommissionens samtal med ledningsrepresentanter och medarbetare i företagen och forskare vid högskolorna återkommer ett tema. Det handlar om relationer mellan olika aktörer i byggbranschen – i företagen, i byggprocessen och på branschnivå. Man talar återkommande om brist på samarbete och samverkan. Relationerna präglas av partsförhållanden där olika intressen företräds och leder till att förhandling är ett bärande inslag i relationen. Relationerna har ofta karaktären av att i första hand vara regelstyrda snarare än öppna och genuina. Här ligger en paradox i att byggandets kreativa och lustfyllda karaktär – den som antagligen ligger bakom att de flesta medarbetare trivs så bra med sitt arbete – stängs in av rigida regelsystem.

Ett flertal forskningsrapporter visar att det i byggprocessen i hög grad saknas ett gemensamt intresse för hela processen. Det får direkta konsekvenser för hur arbetet organiseras och hur olika aktörer uppfattar sin roll och sitt uppdrag.

I företagen talar många om de “avstånd” som finns mellan administration och produktion, mellan ledning och arbetsplatser, mellan tjänstemän och hantverkare. Det finns också skillnader i språk och kultur i olika delar av samma företag.

Samtidigt finns många exempel på företag där verksamheten är starkt samordnad och där företagets strategier och verksamhetsmål genomsyrar verksamheten på de olika arbetsplatserna. Där talar t.ex. hantverkarna lika tydligt om tillhörigheten till företaget - och betydelsen av den tillhörigheten – som om tillhörigheten till det specifika projektet.

I dessa fall – där det finns en hög grad av integration mellan olika delar av verksamheten, där en helhetssyn och en mer långsiktig syn på arbetet gäller – är följande förhållanden tydliga:

- Företagsledningens övertygelse och engagemang
- Transparens – öppen och direkt kommunikation
- Dialog – ständiga samtal om förbättringar och utveckling
- Forum – organiserade former för samarbete där representanter för olika grupper deltar med tydliga mandat
- Närhet – samtliga kategorier av anställda är engagerade och deltar
- Belöningssystem – försök att utveckla belöningssystem som styr mot företagets övergripande affärs mål

Två områden som gäller medarbetarfrågor i framtiden framstår därmed som mycket betydelsefulla att analysera: ledarskapet inklusive olika ledningssystem samt organisationen – både arbetsorganisationen och byggprocessens organisation.

Byggprocessens organisation

I processen från kravformulering till färdig "produkt" deltar ett stort antal olika aktörer. Organisationen av detta flöde – eller denna kedja – är i formell mening ordentligt reglerad. Samtidigt deltar ett flertal av aktörerna med ett perspektiv som ofta är snävt fokuserat enbart på den egna uppgiften. Det innebär att många saknar helhetsperspektiv. I en organisationsform där så många aktörer deltar i processen och där dessutom var och en är formellt kontrakterad för enbart sin del riskerar det gemensamma intresset för helheten att komma i bakgrunden.

I många andra branscher är just helhetsperspektivet och det gemensamma intresset för flödet genom hela kedjan den kanske viktigaste förklaringen till arbetstillfredsställelse och meningsfullhet i arbetet samt effektivitetshöjningar, ökad produktivitet och stärkt kundorientering. En sådan helhetssyn och gemenskap påverkar både möjligheterna till delaktighet och individens insikt om betydelsen av sin egen roll. Möjligheterna att ta initiativ och ansvar för ett gott arbetsresultat ökar. Det måste i detta sammanhang särskilt noteras att produktivitetsökningen i byggsektorn är låg jämfört med exportindustrin. Detta är ett centralt problem inte minst som löneökningstakten i byggsektorn kraftigt överstiger den i exportindustrin. Detta är ett förhållande som långsiktigt inte är hållbart.

Arbetsorganisationen

Arbetsformen på arbetsplatserna innehåller mycket som företag i andra branscher söker ta efter. Det handlar i hög grad om lagarbete. Ett gott ledarskap i kombination med ett väl fungerande lag är ett sätt att lösa den gemensamma uppgiften och ger också bekräftelse på ett väl utfört arbete. Det skapas ett starkt engagemang och lojaliteten och kamratskapen utvecklas.

Ser man på organisationen utifrån företagets hela verksamhet vidgas bilden och andra frågeställningar introduceras. Utmaningarna är flera.

En första sådan är möjligheterna till – återigen – delaktighet. Denna skapar förståelse för, och engagemang i, företagets långsiktiga utveckling och inte endast det egna projektets. Många företag arbetar med detta, mycket återstår dock innan framförallt hantverkarnas delaktighet och engagemang i företagets affärsutveckling är av det slag man ser i många företag i andra branscher.

En andra utmaning är kontinuitet och lärande från projekt till projekt. Systemen för utvärdering och erfarenhetsåterföring till organisationen och till kommande projekt kan utvecklas avsevärt.

Att överbrygga de "avstånd" som finns dels i företagets hierarkier och organisation, dels i byggprocessen är en utmaning, men också en stor möjlighet till förbättringar i flera avseenden. När förståelsen för helheten ökar, ökar också förståelsen för den egna verksamhetens roll och betydelse – och därmed kan utvecklingsfrågor identifieras.

ras och drivs på ett annat sätt. Det leder också till att samarbetet inom organisationen ökar och att kundorienteringen förstärks.

Förtjänat förtroende

Förändring och utveckling kräver samarbete och förtroende. Detta är nyckelfrågor inför framtiden både i byggprocessen och i företagens egna organisationer. Begreppet medarbetarskap blir då av central betydelse. I de studier Bygghögskommisionen har låtit göra upplever framför allt hantverkarna som grupp att medarbetarskapet inte är tillräckligt betonat i dagens organisationer. Det får betydelse för både tryggheten och ansvarstagandet.

En avgörande fråga inför framtiden är: Hur åstadkoms transparens, helhetssyn och en ökad grad av intressegemenskap i både företagets organisation och byggprocessen? En ökad integration – både vertikalt i organisationen och horisontellt i byggprocessen – är nödvändig både för att stärka medarbetarskapet och öka effektivitet och kundnytta.

Rekrytering och kompetens

Byggsektorn kommer att ha stora behov av nyrekryteringar på alla områden under de närmaste åren. Med tanke på de förändringar som skett i branschen under senare år är de kvalitativa aspekterna väl så viktiga som de kvantitativa. Företagen måste anlägga ett könsneutralt och mångkulturellt synsätt för att leva upp till de nya krav som ställs.

Bygghögskommisionen har stött på rekryteringsstrategier på högskolor som verkar vara mycket genomtänkta: anpassning till ungdomars förändrade värderingar, bejakande av deras avståndstagande från ”fifflet”, ta vara på det som är bra i Väg- och Vattenkulturen, att återupprätta en ”hjälteroll” för byggaren. Man försöker motverka överdriven fixering vid snabbhet och kvantitet. Det gäller att den verklighet som möter studenterna efter utbildningen inte skiljer sig alltför mycket från de förväntningar som har väckts under studietiden.

Hindren gäller alla – oavsett kön

Kvinnor, och i någon mån invandrare, är andrahandsmedarbetare. De återfinns i byggbranschen framför allt under tider av arbetskraftsbrist då de utgör enstaka procent av arbetsstyrkan. När konjunkturen försämras måste de ofta lämna företaget eftersom de är bland de sist anställda.

Både arbetsgivare och arbetskamrater tycks ha varit obenägna att släppa in kvinnorna i branschen med hänvisning till att de inte klarar de fysiska kraven. Kvinnorna själva tycker att de klarar de fysiska kraven, men som kvinna i minoritet måste man vara psykiskt stark för att klara byggmiljön.

I själva verket visar forskningen att yrken som träarbetare, elektriker och målare - där kvinnor funnits periodvis – generellt är mycket fysiskt krävande *oavsett kön*. Muskelbelastningen ligger där en stor del av dagen nära de nivåer som kan leda till belast-

ningsskador. Å andra sidan finns uppgifter utan krav på fysisk styrka som kvinnor ändå inte utför.

Trots att kvinnorna i byggbranschen är väl så utbildade som männen tenderar män och kvinnor i jämförbar ålder att genomgående ha olika arbetsuppgifter. Kvinnliga yrkesarbetare saknas i stort sett inom nybyggnation, de återfinns i stället inom service, ombyggnad och reparation där friheten att själv bestämma uppläggning av arbetet, arbetstider etc. är större. De kvinnliga arbetsledarna och civilingenjörerna återfinns vanligen i stödjande funktioner, i liten utsträckning på själva byggarbetsplatsen, och de saknas i stort sett på den högre ledningsnivån.

När man betraktar kvinnornas villkor tydliggörs en del svårigheter och hinder i branschen som alls inte är begränsande bara för kvinnorna. Dit hör till exempel höga fysiska krav, rigida yrkesavgränsningar, oklara karriärmöjligheter, arbetstidens förläggning och begränsade möjligheter till deltidsarbete.

Som förklaringar till varför invandrare i stort sett saknas i branschen anges bland annat språksvårigheter och bristande yrkesutbildning. Samtidigt kan vi konstatera att språksvårigheter inte hindrat invandrare från att göra fullgoda arbetsinsatser i verksamheter där språket är minst lika viktigt som i byggverksamhet. Sjukvården är ett sådant exempel. Den bristande yrkeskompetensen bland invandrade yrkesarbetare är naturligtvis något som går att påverka.

Hög trivsel med reservationer

När det gäller de psykosociala aspekterna av arbetet ter det sig delvis olika för yrkesarbetarna på byggena och medarbetare i ledande befattningar. Bland hantverkare är trivseln hög, inte minst bland kvinnorna. Det kan tyckas paradoxalt, men kan delvis bero på att kvinnliga hantverkare är ett selekterat urval – de som tycker att miljön är alltför påfrestande slutar sannolikt ganska snabbt och söker sig till andra verksamheter. Det hör till saken att de med sin bakgrund är attraktiva på arbetsmarknaden och snabbt suggs upp av företag i andra branscher. Byggkvinnornas goda trivsel beror också på att kvinnorna finns i sådana miljöer där det från början funnits en större öppenhet och beredskap för att ta emot dem. Den öppenheten spelar sannolikt in i det generellt goda arbetsklimatet som kvinnorna upplever.

Det finns fler likheter mellan männens och kvinnornas syn på sitt arbete än god trivsel. En majoritet av båda könen anser sig t.ex. ha ett gott socialt stöd från både kamrater och arbetsledning. En brist som man är ense om gäller utvecklingsmöjligheterna i yrket.

Outnyttjad kunskap

På sina håll i samhället, och dit hör byggsektorn, finns en misstänksamhet mot kunskaper som har med mänskliga relationer och beteenden att göra. Materialkunskap, byggekonomi, ritningsläsning, IT-kunskaper o.s.v. känns ”objektivt” och ”neutralt” och är självklara inslag i olika byggyrkesutbildningar. Gruppsykologi, konflikt hantering, motivationspsykologi och annan relevant beteendekunskap klingar däremot mystiskt. Det får inte mycket utrymme i utbildningarna och medarbetarna lämnas att lita till egna recept.

Arbetsmiljö

Bygghälsökommissionen har under sitt första verksamhetsår inte initierat något specifikt projekt om arbetsmiljö. Detta får naturligtvis inte ses som en underskattning av den stora arbetsmiljöproblematik som finns inom byggsektorn. Tvärtom har som tidigare påpekats arbetsmiljöproblem av olika slag kraftigt betonats i flera av expertrapporterna och vid kommissionens kontakter med såväl arbetsgivare som fackliga företrädare.

I begreppet arbetsmiljö inkluderas inte enbart det traditionella arbetarskyddet som tar sikte på att förhindra olycksfall och förslitningsskador på arbetsplatserna med hjälp av bättre skyddsanordningar, verktyg och andra hjälpmedel. Det är på detta område viktigt att fokus förändras från att rehabilitera redan skadade yrkesarbetare till en mer aktiv förebyggande verksamhet med tillämpning av alla erfarenheter och kunskaper som finns i branschen.

Arbetsmiljöproblem av psykosocial natur uppmärksammas emellertid numera i allt större utsträckning – särskilt på tjänstemannaområdet. Bland chefer, speciellt i produktionsledande befattningar har utbrändhet blivit ett allt större problem.

För att samlat ta itu med de ökande arbetsmiljöproblemen i branschen måste alla samverkande orsaker analyseras ur ett arbetsmiljöperspektiv exempelvis upphandlingsregler, arbetsorganisation, belöningssystem, kvalitetsfrågor, branschens anseende, kompetens, rekrytering m.m.