



CHALMERS



Psykosocial arbetsmiljö i en projektbaserad organisation

En studie av samhällsbyggnadssektorn med fokus på stress samt personer i ledande roller.

Psychosocial work environment in a project-based organization

A study of the construction sector with main focus on stress and leading roles.

Kandidatarbete inom civilingenjörsprogrammet Samhällsbyggnadsteknik

ALAA ACHOUR
ISABELLE MELIN
JAKOB HALLGREN
LINNEA ARRHENIUS
SARAH AREF

**INSTITUTIONEN FÖR ARKITEKTUR OCH SAMHÄLLSBYGGNAD
AVDELNINGEN FÖR CONSTRUCTION MANAGEMENT**

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA
Göteborg, Sverige 2020
Kandidatarbete ACEx10-20-20

Psykosocial arbetsmiljö i en projektbaserad organisation

En studie av samhällsbyggnadssektorn med fokus på stress samt personer i ledande roller.
Kandidatarbete inom civilingenjörsprogrammet Samhällsbyggnadsteknik

Psychosocial work environment in a project-based organization

A study of the construction sector with main focus on stress and leading roles.

ALAA ACHOUR
ISABELLE MELIN
JAKOB HALLGREN
LINNEA ARRHENIUS
SARAH AREF

© ALAA ACHOUR, ISABELLE MELIN, JAKOB HALLGREN,
LINNEA ARRHENIUS & SARAH AREF, 2020

Omslagsbild: Projektledare och hantverkare i varselkläder och säkerhetsutrustning, Spanien.
Alla bilder och figurer är författarens egna om inget annat anges.

Institutionen för Arkitektur och Samhällsbyggnadsteknik
Avdelningen för Construction Management
Kandidatarbete ACEX10-20-20
Chalmers Tekniska Högskola
Göteborg, Sverige 2020

Förord

Som en del av civilingenjörsutbildningen Samhällsbyggnadsteknik vid Chalmers tekniska högskola genomförs en kandidatuppsats på 15 högskolepoäng. Uppsatsen är skriven vid institutet för Arkitektur och Samhällsbyggnadsteknik för avdelningen Construction management.

Vi vill rikta ett stort tack till företag och respondenter som har ställt upp på intervjuer och hjälpt oss skicka ut enkäter trots det rådande viruset Corona med restriktioner om distansering. Vi vill även tacka Michael Dahlman som på tydligt och pedagogiskt sätt har hjälpt oss att förstå begreppet stress.

Göteborg, maj 2020

ALAA ACHOUR
ISABELLE MELIN
JAKOB HALLGREN
LINNEA ARRHENIUS
SARAH AREF

Abstract

The purpose of this study is to analyze the psychosocial work environment for people in leading roles in the construction sector. Earlier studies indicate that work related mental illness has increased and have become a general growing problem. It is important that the psychosocial work environment needs to be highlighted however it is often difficult to measure and concretize.

The data collection has been done through interviews, surveys and literature studies. A total of 17 interviews has been done. The interviews were done through on-site visits, phone calls and using the online service - Microsoft Teams. The respondents were selected from various companies with varying sizes in the construction sector in the Gothenburg region.

The construction sector is a sector where the external conditions differ in scale and times. Several factors that can influence psychosocial work environment and lead to stress but is not clear how it is affect each individual, i.e. leadership, strict deadlines and lack of recovery. These factors are common in a project organization where each project is unique with their own conditions and challenges. The result of the study indicates that people with the leading positions roles experience stress. In the project-based sector, it often takes longer time to become an experienced site manager or supervisor and can have an effect of the stress indicator. More experience indicates that individuals with leading roles becoming confident in their ability, competence and professional roles, which generally leads to a lower stress load compared to individuals without the same experience. The conclusion is that the leading roles need more support in their roles, and this is especially important to those who have less experience. We believe that the companies in the construction sector need to improve their working methods on the psychosocial work to reduce the stress in the workplaces. Therefore, it is important that people in leading roles will be trained in leadership abilities.

Keywords: Psychosocial work environment, stress, site manager, supervisor and project organization.

Sammanfattning

Syftet med denna studie är att undersöka och belysa den psykosociala arbetsmiljön med fokus på stress för personer i de ledande rollerna, platschef och arbetsledare, inom byggsektorn. Tidigare forskning visar att arbetsrelaterad fysiska påfrestningen minskar medan den psykiska ohälsan har ökat och blivit ett växande samhällsproblem. Den psykosociala arbetsmiljön behöver belysas och lyftas men problematik uppstår då det ofta är svårt att mäta och konkretisera.

Insamling av data har gjorts via intervjuer, enkäter samt litteraturstudier. Det är totalt 17 intervjuer genomförda, varav en genomfördes med en legitimerad psykolog och de andra är fördelade mellan åtta platschefer och åtta arbetsledare. Intervjuerna skedde via platsbesök, telefonsamtal och över onlinetjänsten Microsoft Teams. Respondenterna fördelades över olika representativa företag i varierande storlekar i byggbranschen inom Göteborgsregionen.

Byggsektorn är en bransch där de yttre förhållandena skiljer sig åt för varje projekt och de kan vara omfattande, varierande och tidskrävande. Faktorer som kan skapa sämre psykosocial arbetsmiljö och därmed stress genom att påverka individen negativt är otydligt ledarskap, strikta deadlines och brist på återhämtning. Dessa faktorer är vanligt förekommande i en projektorganisation där varje projekt är unikt med unika förutsättningar och utmaningar. Studiens resultat visar att de ledande rollerna upplever stress. Den projektbaserade branschen kan resultera i att det tar längre tid att bli en erfaren platschef eller arbetsledare och att kunskapsöverföringen kan försvåras. Erfarenhet resulterar till att individerna i de ledande rollerna blir trygga i sin förmåga, kompetens och yrkesroll vilket generellt sätt leder till en lägre stressbelastning än för en individ utan samma erfarenhet. Slutsatsen är att de ledande rollerna behöver mer stöd i rollen och det gäller främst när de är oerfarna. Företagen behöver förbättra arbetsmetoden runt den psykosociala arbetsmiljön för att minska stressen på arbetsplatsen. Det är viktigt att de ledande rollerna utbildas i deras ledarskapsförmåga och utbildningen kan även öka deras kompetens.

Nyckelord: Psykosocial arbetsmiljö, stress, platschef, arbetsledare och projektorganisation.

Innehållsförteckning

1	INTRODUKTION.....	1
1.1	SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	2
1.2	METOD.....	2
1.2.1	<i>Samhälleliga och etiska aspekter.....</i>	4
1.3	AVGRÄNSNINGAR.....	4
2	PROJEKTORGANISATION OCH BYGGPROCESSEN.....	5
2.1	VAD ÄR EN PROJEKTORGANISATION?	5
2.2	SYFTE OCH MÅL MED EN PROJEKTORGANISATION.....	6
2.3	HUR SKER ARBETET I EN PROJEKTORGANISATION?.....	7
2.4	BYGGPROCESSEN	9
3	STRESS.....	10
3.1	PSYKOSOCIAL ARBETSMILJÖ	10
3.2	STRESSENS PÅVERKAN	11
3.2.1	<i>Vad händer i hjärnan och kroppen?.....</i>	11
3.2.2	<i>Orsaker till uppkomst av stress i arbetet</i>	12
3.2.3	<i>Stress påverkar måendet</i>	14
3.2.4	<i>Återhämtning.....</i>	16
3.3	METODER FÖR STRESSHANTERING	17
3.3.1	<i>Meditation, avkoppling, yoga och medveten närvaro.....</i>	17
3.3.2	<i>Coping.....</i>	17
3.3.3	<i>Motion och träning</i>	18
4	INTERVJU MED PSYKOLOG.....	19
4.1	STRESS	19
4.1.1	<i>Vilka är orsakerna till att stress uppstår?.....</i>	19
4.1.2	<i>Vad händer i hjärnan och kroppen?.....</i>	20
4.1.3	<i>Stress påverkar måendet</i>	20
4.1.4	<i>Positiv och negativ stress.....</i>	21
4.1.5	<i>Stress och ångest</i>	22
4.1.6	<i>Uppkomst av stress i arbetet</i>	22
4.1.7	<i>Återhämtning.....</i>	23
4.1.8	<i>Metoder för stresshantering</i>	23
5	RESULTAT OCH ANALYS.....	24
5.1	PLATSCHEFENS OCH ARBETSLEDARENS YRKESROLL	24
5.1.1	<i>De ledande rollerna i byggbranschen.....</i>	25
5.1.2	<i>Arbetsuppgifter</i>	25
5.1.3	<i>Stöttning och beslut.....</i>	27
5.1.4	<i>Arbetsbelastning</i>	35
5.2	STRESS I BYGGSEKTORN	40
5.2.1	<i>Definition av stress</i>	40
5.2.2	<i>Positiv och negativ stress.....</i>	40
5.2.3	<i>Arbetsrelaterad stress på arbetsplatsen</i>	43
5.2.4	<i>Arbetsrelaterad stress utanför arbetsplatsen.....</i>	50
5.2.5	<i>Återhämtning.....</i>	54
5.2.6	<i>Mående.....</i>	56

5.2.7	Företag.....	60
6	DISKUSSION.....	64
6.1	METODDISKUSSION.....	64
6.2	RESULTATDISKUSSION.....	65
6.3	FRAMTIDA FORSKNING.....	67
7	SLUTSATS.....	68
8	LITTERATURFÖRTECKNING.....	69
	BILAGA 1 - INTERVJUFORMULÄR FÖR ARBETSLEDARE/PLATSCHEFER.....	72
	BILAGA 3 - ENKÄTFORMULÄR.....	77
	BILAGA 4 - DIAGRAM.....	85

1 Introduktion

Enligt Arbetsmiljöverket (2016) har omkring 22 % av sysselsatta män och kvinnor i arbetsför ålder svårt att utföra sina arbetsuppgifter eller vardagssysslor på grund av besvär som orsakats av deras arbete. Besvären grundar sig både fysiskt och psykiskt där några av orsakerna är stressrelaterade påfrestningar, tunga lyft & oergonomiska arbetsställningar. De senaste åren har den arbetsrelaterade fysiska påfrestningen minskat medan den psykiska ohälsan har ökat drastiskt (Arbetsmiljöverket, 2016).

Enligt Eklöf (2017) går den fysiska arbetsmiljön ofta att mäta till skillnad från den enskilda individens psykiska mående. Vidare förklarar han att den psykosociala arbetsmiljön kan beskriva allt ifrån hur människor agerar gentemot varandra, hur anställningstryggheten upplevs och jämställdheten på arbetsplatsen. Han beskriver också att stress kan leda till ohälsa vilket även det kan kopplas till psykosocial arbetsmiljö.

Faktorer som kan skapa stress i projekt och påverka individen negativt är otydligt ledarskap, strikta deadlines och brist på återhämtning (Eklöf, 2017). Dessa faktorer är vanligt förekommande i en projektorganisation där varje projekt är unikt med unika förutsättningar och utmaningar. Det är även tidsbegränsat och projektet arbetar med en avgränsad uppgift.

En projektorganisation kännetecknas utifrån ett antal aspekter såsom målstyrt, temporärt, begränsat och unikt (Antvik & Sjöholm, 2005). På byggarbetsplatsen finns en hierarki där några av de ledande rollerna är platschef som har huvudansvaret för produktionen och under finns det arbetsledare. Beroende på projektets storlek kan det finnas en eller flera platschefer och arbetsledare (Byggföretagen, 2014).

Byggsektorn är en bransch där de yttre förhållandena skiljer sig åt för varje projekt och de kan vara omfattande, varierande och tidskrävande. Dessa faktorer behöver beaktas och det görs genom att arbeta i projektform. De fysiska förhållandena kan skilja sig åt genom att det exempelvis är nya geotekniska förutsättningar och olika varianter av byggnader. Då slutprodukten har olika användningsområden såsom skola, sjukhus, kontor och bostäder, kommer byggnaden även att ha olika krav på funktion och utformning. Exempel på aktuella krav kan vara energianvändning, hållfasthet, beständighet och estetik. För att uppnå önskat resultat ställs stora krav på de ledande rollerna.

De höga kraven som ställs på de ledande rollerna kan leda till psykiska påfrestningar. Beroende på yttre omständigheter och personliga egenskaper kan situationer uppfattas olika. Att ensam stå som ledare kan upplevas som pressande och kan leda till dålig psykosocial arbetsmiljö. Om en ledare känner stöd och trygghet i sin roll kan det istället förbättra arbetsmiljön (Rubenowitz, 2004).

Enligt lag är det arbetsgivarens skyldighet att uppfylla en god arbetsmiljö på företaget. Det är arbetsmiljöverket som reglerar föreskrifter och allmänna råd om hur arbetsgivare ska förebygga psykisk ohälsa på arbetsplatsen. Detta redogörs i AFS 2015:4 som mer detaljerat beskriver kraven på arbetsmiljön. Ohälsa orsakas av både organisatoriska och sociala arbetsförhållanden, därav är föreskriften indelad i tre områden; arbetsbelastning, arbetstider och kränkande särbehandling.

1.1 Syfte och frågeställningar

Tidigare har de fysiska skadorna i arbetet legat i fokus men de senaste åren har medvetenheten om den psykiska ohälsan ökat i takt med insikten om att även det är ett växande samhällsproblem (Folkhälsomyndigheten, 2019). Den psykosociala arbetsmiljön behöver belysas och lyftas men problematik uppstår ofta då det svårt att mäta och konkretisera. Syftet med projektet är att utreda och belysa den psykosociala arbetsmiljön med fokus på stress för personer i de ledande rollerna platschef och arbetsledare inom byggsektorn. Ledande roller har ofta höga krav och stort ansvar vilket kan leda till stress (Eklöf, 2017). Vidare omfattas förslag på hur företag i branschen kan förbättra den psykosociala arbetsmiljön för personer i dessa roller. Syftet med arbetet är att besvara följande frågeställningar:

*Upplever platschefer och arbetsledare stress i produktionsfasen i byggsektorn?
Vad i byggbranschen kan eventuellt orsaka stress för de ledande rollerna?
Vad kan byggbranschen göra för åtgärder?*

1.2 Metod

En inledande litteraturstudien genomfördes för att få en grundläggande kunskap inom området och en teoretisk grund byggdes upp. Litteraturstudien utgick i inläsning av vetenskapliga artiklar, böcker, webbsidor, statistik och avhandlingar.

Med utgångspunkt i den teoretiska grunden utformades intervjufrågor och enkätfrågor som låg till grund för insamling av data som skedde via enskilda intervjuer och enkäter. Undersökningen grundades alltså på två metoder, kvantitativa och kvalitativa. De kvantitativa undersökningarna användes för att få fram data och siffror på ämnet (Trost, 2005). Detta gav övergripande slutsatser om problemet. De kvalitativa undersökningarna blev viktiga för att förstå människors sätt att resonera och agera vilket i sin tur gjorde det lättare att finna ett mönster (Trost, 2005).

För intervjuer användes gemensamma frågor till platschef och arbetsledare för att belysa hur den psykosociala arbetsmiljön ser ut i de olika rollerna. Vid intervju av psykolog ställdes frågor kopplade till uppkommandet av psykisk ohälsa för att få förståelse i vad orsakerna

är. Intervjuerna började med övergripande frågor kring person och yrkesroll. Därefter ställdes mer personliga frågor om stress och individens mående. Avslutningsvis neutraliserades intervjun med frågor om hur företaget arbetar med stress. Direkta frågor om personens hälsa och uppfattning av företaget kan uppfattas känsliga så att avsluta och börja med mer raka frågor kan få personen mer säker och ger en bra inledning i ämnet samt avslutning på intervjun (Mälardalens högskola, 2011).

Enkäterna bestod till viss del av frågor med flersvarsalternativ och till viss del av frågor med skrivsvar. Alla flervalsfrågor var obligatoriska att svara på medan frågorna med skrivsvar var frivilliga. En respondent kunde alltid avbryta enkäten och alla svar var anonyma. Samma enkät användes för platschef och arbetsledare. För enkäterna användes det digitala verktyget Google forms och enkäten delades, via kontaktpersoner hos företagets, med en länk i mail. Enkäterna genomfördes för att skapa ett större urval och mer tyngd i undersökningen som ett mätinstrument för den kvantitativa datan (Eriksson & Wiedersheim-Paul, 2014).

Se bilaga 1 för intervjuformulär för arbetsledare/platschefer, bilaga 2 för intervjuformulär för psykolog och bilaga 3 enkätformulär.

Totalt genomfördes 17 intervjuer, av dessa 17 intervjuobjekt var det en legitimerad psykolog, åtta platschefer och åtta arbetsledare. Intervjuerna skedde via platsbesök, telefonsamtal och över onlinetjänsten Microsoft Teams. Respondenterna hade rollen platschef eller arbetsledare och fördelades över olika representativa företag i varierande storlekar i samhällsbyggnadsbranschen inom göteborgsregionen. Totalt 173 enkäter skickades ut till medarbetare i rollerna platschef och arbetsledare hos företag i varierande storlekar i samhällsbyggnadsbranschen inom Göteborgsregionen.

Vid sammanställning av intervju och enkät sammanfattades och analyserades svaren från platschefer och arbetsledare gemensamt för respektive fråga därav var det av stor vikt att frågor av likande karaktär ställdes i både enkäter och intervjuer. Enkäterna gav, på grund av flervalsfrågorna, mer raka svar än intervjuerna vilket gav en uppfattning av hur personerna mår i sina yrkesroller. Intervjuerna var djupgående och därmed mer tidskrävande och öppna för tolkning.

Enkäterna sammanställdes i diagram och text och presenterades tillsammans med intervjuer anonymt i rapporten. Analyser redovisas i löpande text.

För att säkerställa att reliabiliteten är hög i intervjuer och enkäter ställdes frågor som inte var ledande. Frågorna var öppna och fick tolkas av respondenten. Det var av stor vikt att antalet svar var många på enkäten för att få en bättre reliabilitet i undersökningen. Att respondenterna var anonyma i enkäten och intervjun innebar en högre reliabilitet då de vågade svara mer öppet och ärligt. Frågorna som ställdes i undersökningarna var kopplade till teori för att säkerställa att frågorna var valida. I enkäten formulerades korta och precisa frågor med direkt och enkelt språk för ökad validitet.

1.2.1 Samhälleliga och etiska aspekter

Problemställningen i rapporten tar upp ämnet stress vilket kan upplevas som ett känsligt och personligt ämne. Känsliga ämnen kan enligt Trost (2005) väcka obehagliga tankar och känslor hos individer vilket gör det extra viktigt att frågorna under intervjuerna ställs på ett hänsynsfullt sätt.

Intervjuer och enkäter genomförs med fokus på psykosocial arbetsmiljö där personliga och privata frågor ställs. Frågorna behandlar mående i arbete, hur de upplever krav och stress i sin arbetsroll samt vad arbetsgivaren tar för ansvar för de anställdas välmående. Intervjuer och enkäter hanteras anonymt, detta för att värna och respektera individernas såväl som företagets integritet. Det skapar också en trygghet för individerna i att det inte går att sammankoppla svar med individ. Detta ökar även validiteten i undersökningen.

Nyttan av rapporten är att bidra med en ökad förståelse för psykosocial arbetsmiljö i byggbranschens produktionsfas, dels hos arbetsgivaren men även för samhället i stort. För att enbart bidra med ökad förståelse och inte inkräkta på företagets integritet är det därför extra viktigt att varken nämna namn på företag eller intervjupersoner.

Under första halvåret av 2020 bröt Coronapandemin ut och i början av våren blev utbrottet omfattande i Sverige. Corona är ett virus med ursprung från Asien som orsakar den dödliga sjukdomen Covid-19 och har lett till en världsomspännande pandemi. Pandemin har inneburit ett antal säkerhetsåtgärder på riksnivå vilket har försvårat arbetet med studien. Ett stort hinder för studien har varit de starka restriktionerna om distansering för minskad smittspridning. Chalmers Tekniska Högskola tog ett tidigt beslut om att förlägga samtliga studier på distans.

1.3 Avgränsningar

I rapporten begränsas arbetet till en projektorganisation inom samhällsbyggnadssektorn i göteborgsregionen. För att det ska vara möjligt att genomföra studien och komma fram till en slutsats avgränsas rapporten till att enbart undersöka produktionsfasen. Psykosocial arbetsmiljö är ett brett område som innefattar många olika aspekter som påverkar arbetsmiljön. I rapporten undersöks hur stress och ansvar påverkar individens hälsa. Ytterligare avgränsningar sätts till arbetsrollerna platschef och arbetsledare samt hur dessa påverkas psykiskt av arbetsmiljön.

I rapporten avses de ledande rollerna som platschef och arbetsledare.

En tydlig arbetsuppgift definieras i rapporten som att arbetstagaren vet vad som förväntas av honom eller henne, vad som ska utföras och hur det ska utföras.

2 Projektorganisation och byggprocessen

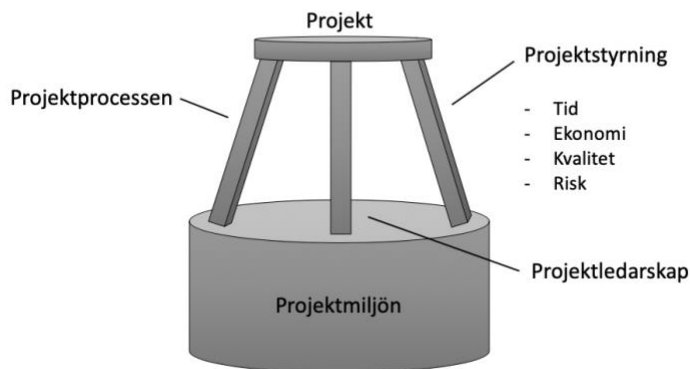
I detta kapitel beskrivs hur en projektorganisation är uppbyggd och hur den fungerar. Vidare behandlas vad som definierar ett projekt och dess olika faser samt hur detta tillämpas på byggprocessen i samhällsbyggnadssektorn.

2.1 Vad är en projektorganisation?

Marttala och Karlsson (2011) definierar ett projekt som *“en tidsbegränsad och från övrig verksamhet unik och avgränsad aktivitet som genom styrning av resurser ska nå ett bestämt mål”* (s.10).

En projektorganisation är en organisation som arbetar i projektform och handlar om att koordinera ett projekt. Projekt är en tillfällig organisation där olika delar av verksamheter och resurser från olika organisationer knyts samman. Efter att målet har uppnåtts avslutas projektet och organisationen (Eklund, 2010). Ett projekt sätts upp för att lösa aktiviteter som inte kan organiseras inom ramen för den vanliga organisationen och det är ett effektivt sätt att förverkliga idéer. En annan egenskap som finns inom denna typ av organisation är att de är situationsspecifikt målinriktade (Christensen & Kreiner, 1997). I en projektorganisation är de anställda sysselsatta med arbetsuppgifter utöver de vanliga med en gemensam uppgift att utföra. Personernas kompetens har stor betydelse för projektet som de kommer att vara verksamma i (Löow, 2009).

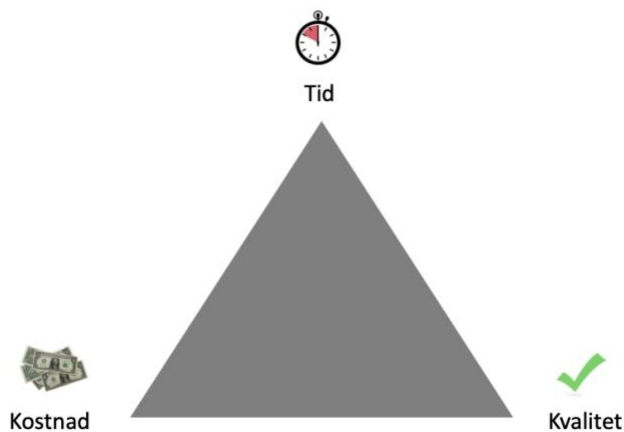
Ett projekt kan delas upp i fyra huvuddelar där projektet som helhet inte klarar mer än den svagaste huvuddelen, detta kan symboliseras med ett fundament och en pall med tre ben vilket kan ses i figur 1. De fyra delarna är, projektmiljö, projektstyrning, projektprocess och projektledarskap. Dessa innefattar hur samarbetet mellan projektet och huvudorganisationen fungerar. Samt de metoder, verktyg och modeller som kan användas för att styra projektet med avseende på till exempel tid, ekonomi, kvalitet och att ta projektet från start till slut. Dessutom innefattar de projektets organisation och projektledarrollen då denna roll och dess beteende är väldigt viktigt (Ögård & Gallstad, 1999).



Figur 1: Bilden illustrerar hur ett projekt faller med den svagaste huvuddelen. Inspiration Ögård & Gallstad, 1999.

2.2 Syfte och mål med en projektorganisation

Det är vanligt förekommande med projekt i effektiviseringssammanhang eftersom meningen med ett projekt är att sätta igång eller genomföra en förändring (Wisén & Lindholm, 2009). De ska uppnå uppställda krav som kan delas in i tre dimensioner, tid, kvalitet och kostnad. Detta visualiseras i en triangel som kan ses i figur 2.



Figur 2: Bilden visualiserar uppställda krav i de tre dimensionerna i projektriangeln. Inspiration Engwall, 1995.

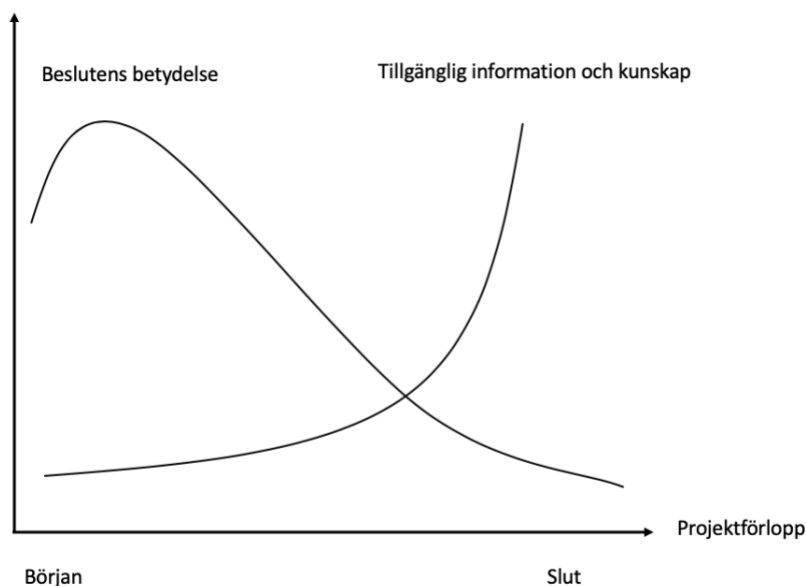
Dimensionerna kan omsättas till tidsplan, funktions- och kvalitetskrav samt budget. Olika projekt skiljer sig åt och ger således olika tyngdpunkt i triangeln. Parametrarna beror av varandra vilket gör det omöjligt att kombinera alla, för att uppnå en dimension behövs kompromisser i de andra (Engwall, 1995). Ett projekt ska lösa problem och uppgifter som huvudorganisationen ej är utformad för och med andra ord inte kan lösa i sin dagliga verksamhet. Christensen och Kreiner (1997) menar att de uppnådda resultaten, inte resursförbrukningen, är avgörande för hur effektivt ett projekt anses vara. Grunden för ett

projekt beskrivs vidare av författarna som ”att göra det som är rätt i en osäker och turbulent omvärld” (s. 28).

Alla verksamheter har olika syften och huvuduppgifter respektive stödfunktioner som ska fungera. Ett projekt ska alltid stötta eller uppfylla verksamhetens behov genom att exempelvis se till att verksamhetens huvuduppgifter eller stödfunktioner fungerar bättre. Ett projekt kan däremot inte lösa alla problem utan behöver riktas in på enstaka delar eller element. Vid definition av projektmål är utgångspunkten verksamheten och dess mål i vilken projektet ska verka. Därför skiljer sig de exakta målen åt mellan olika projekt. Projektmål består av en hierarki där målen under beskriver, preciserar och fördjupar målen i nivån över. Hur hög detaljrikedomen är beror av projektets storlek och komplexitet. Högst upp i hierarkin finns ett övergripande mål vilket kan ses som projektets vision men också syfte. För att tydliggöra definieras syfte som vad projektet ska åstadkomma för verksamheten medan mål är mer konkret vad projektet ska leverera (Andersen, Grude, & Haug, 2010).

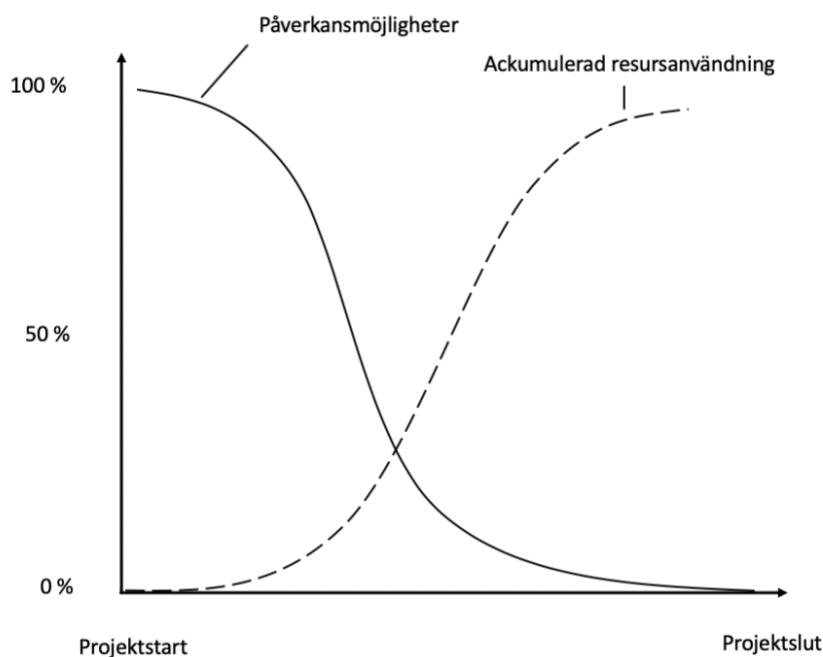
2.3 Hur sker arbetet i en projektorganisation?

Den relevanta informationen och kunskapen är som lägst i de tidiga skedena av ett projekt, för att sedan öka när projektet fortskrider. De viktigaste besluten som har mest påverkan fattas under just dessa tidiga skeden, se figur 3 (Christensen & Kreiner, 1997).



Figur 3: Bilden beskriver relationen mellan beslutens betydelse och tillgänglig information under ett projektförlopp. Inspiration Christensen och Kreiner, 1997.

Möjligheten att påverka projektets slutresultat är som störst i början av projektet och som minst i slutet, vilket illustreras i figur 4 (Ögård & Gallstad, 1999). Detta styrker att stor vikt därför behöver läggas på projektets första två faser för att uppnå ett så bra resultat som möjligt.



Figur 4: Bilden beskriver relationen mellan påverkansmöjligheter och ackumulerad resursanvändning under ett projekt. Inspiration Ögård & Gallstad, 1999.

I början förbrukas dessutom minst resurser på grund av ett litet behov av personal, material och utrustning. Allt eftersom projektet pågår ökar behovet av personer, material, utrustning vilket medför att resursförbrukningen ökar. Under genomförandefasen är förbrukningen som högst (Engwall, 1995). Därför är det viktigt att de som ska vara delaktiga i senare delar i projektet har möjlighet att påverka föregående skeden men också vara med och påverka redan från början (Ögård & Gallstad, 1999). Att ha en god kvalitet och att göra rätt från början är starkt kopplat till hur projektet kommer gå och hur slutprodukten blir (Marttala & Karlsson, 2011). Att utföra rätt aktiviteter i rätt ordning och vad som görs i tidiga skeden är avgörande för resten av projektet (Engwall, 1995). Det är viktigt att ha en engagerad företagsledning då de kan påverka projekten och hur de går med normalt 60–70 procent. En mer omfattande utvecklingsfas vid projektstart kan löna sig (Ögård & Gallstad, 1999).

Ett projekt, även kallat en projektlivscykel, delas in i olika faser (Engwall, 1995). Dessa delas upp i etapper, vilka i sin tur bryts ner i enskilda aktiviteter (Ögård & Gallstad, 1999). Vad de olika faserna innehåller, hur många de är och hur de benämns skiljer sig åt i litteraturen. En frekvent förekommande metod är att projektet delas in i fyra faser, vilka är: målformulering/förstudie, planering, genomförande och avslutning (Engwall, 1995). Den första fasen handlar i grova drag om att generera idéer, definiera mål och syften. Vidare handlar den andra om hur viktig planering är för ett lyckat projekt och den tredje om vad som behövs när planerna ska omvandlas till verklighet. Den avslutande fjärde fasen beskriver vad som måste vara uppfyllt när ett projekt avslutas (Marttala & Karlsson, 2011; Christensen & Kreiner, 1997; Wisén & Lindblom, 2009; Andersen, Grude & Haug, 2010).

2.4 Byggprocessen

På samma sätt som nämnts ovan kan även byggsektorns projekt, i stora drag, delas in i fyra faser: förstudie, projekteringskede, produktionsskede och förvaltningsskede (Nordstrand, 2008). Byggprojektet påbörjas med att en byggherre som kan vara en privatperson, en organisation eller ett företag, gör en förstudie och fattar beslut kring projektet och hur det ska utformas utifrån byggherrens behov. I nästa fas bestäms hur projektet ska utformas och det görs genom att bygghandlingar tas fram. Dessa handlingar består av både ritningar och beskrivningar om utformning, material, konstruktionssystem, ventilations-, uppvärmningssystem och övriga byggnadsdetaljer.

I byggproduktionsskedet, som även kan kallas för genomförandeskede, sker utförandet av byggnader eller anläggningar. Under det här skedet hålls regelbundna byggmöten som berör planering, arbetsmiljö, projektets ekonomi, resurser och personal samt andra administrativa arbeten som kan vara beställningar av material som kommer att behövas under byggnationen (Nordstrand, 2008). Vidare beskrivs att innan produktionen kan starta bör en tillfällig arbetsplats med kontors- och personalbodar, upprättas vid byggplatsen. Författaren menar att andra funktioner som tillfälligt försörjningssystem för el, vatten och avlopp är också nödvändiga samt förrådsutrymmen, vägar och parkeringsplatser.

Arbetsuppgifter som bör utföras på byggarbetsplatsen är bland annat att köpa eller hyra utrustning och tillbehör för den tillfälliga arbetsplatsen, anställa personal, planera etableringen och byggnadsarbetet, beställa byggmaterial och underentreprenörer. Det krävs även någon som fördelar arbetsuppgifterna och ser till att arbetet går framåt samt att sköta det ekonomiska och administrativa arbetet (Nordstrand, 2008). Vidare beskrivs att det kan vara enbart en arbetsledare eller platschef som sköter alla dessa arbetsuppgifter på ett litet bygge medans ett större projekt kan det behövas flera arbetsledare och platschefer. När det här skedet är avslutat är byggprojektet vanligen färdigt. Sista fasen i byggprocessen är enligt Nordstrand (2008) förvaltningsskedet och är då byggnaden börjar användas. För att den ska behålla sin funktion och fungera krävs olika åtgärder i form av drift- och underhållsarbete.

3 Stress

I detta kapitel beskrivs psykosocial arbetsmiljö, vad stress har för inverkan på oss samt vad som kan förebygga och minska uppkomsten av stress.

3.1 Psykosocial arbetsmiljö

Arbetsmiljö omfattar de fysiska och psykiska förhållandena för den anställde på arbetet (Zanderin, 2005). För att skapa en bra arbetsmiljö handlar det om att förebygga olycksfall och ohälsa på arbetsplatsen (Jakobsson & Skoglund, 2019). De fysiska förhållandena avser den yttre påverkan på människan och inbegriper fysikaliska faktorer såsom buller, värme, ljusförhållanden, kemikalier samt biologiska hälsorisker (Eklöf, 2017). Den fysiska arbetsmiljön går ofta att mäta och konkretisera till skillnad från den psykosociala då den avser den enskilda individens psykiska mående.

Psykosocial arbetsmiljö kan beskriva allt ifrån arbetsbelastningen, hur människor agerar gentemot varandra till hur anställningstryggheten och jämställdheten på arbetsplatsen upplevs (Eklöf, 2017). Exempel på faktorer i arbetet som kan generera stress och påverka en individ negativt är otydligt ledarskap, strikta deadlines och brist på återhämtning (Eklöf, 2017).

Arbetsmiljön påverkar alla anställda och en bra arbetsmiljö gynnar både arbetstagare och arbetsgivare. I Sverige finns det lagstiftning kring hur en bra arbetsmiljö ska utformas. Det är arbetsgivaren som ansvarar för att gällande lagstiftning följs och att arbetstagaren har de förutsättningar som krävs för en god arbetsmiljö (Jakobsson & Skoglund, 2019). Lagstiftningen omfattar den fysiska och psykiska arbetsmiljön och vad arbetsgivaren har för skyldigheter för att uppnå detta. Lagstiftningen redovisas i Arbetsmiljölagen (Arbetsmiljöverket, 2020a).

I Arbetsmiljölagens tredje kapitel redogörs allmänna skyldigheter som beskriver att det ska finnas en samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare. Det är även arbetsgivarens skyldighet att vidta åtgärder och undanröja risker som kan utsätta arbetstagaren för olycksfall och ohälsa. Det kan vara att ensamarbete inte ska finnas om det uppfattas som en risk och att maskiner och skyddsutrustning ska uppdateras och underhållas för att minska risken för skador. Arbetsmiljön ska dokumenteras och en tidsplan ska beskriva de åtgärder som behöver göras. Arbetstagaren ska tillhandahållas den utbildning som behövs för att personen ska undgå risker i arbetet (Arbetsmiljöverket, 2020a). Det redogörs också i Arbetsmiljölagens andra kapitel, paragraf 1, att arbetsförhållandena ska regleras efter individens olika förutsättningar i fysiskt samt psykiskt avseende. Vidare beskriver lagen också att *”arbetsorganisationen ska vara utformad så att arbetstagaren inte utsätts för fysiska eller psykiska belastningar som kan medföra ohälsa eller olycksfall”*.

I det tredje kapitlet 2§ beskrivs hur den ansvarige för uppförande av byggnads- och anläggningsarbete också ansvarar för att säkerställa att hänsyn tas till arbetsmiljöpunkter i både byggskede och bruksskede (Arbetsmiljöverket, 2020a). Ansvarig person ska dessutom utse byggarbetsmiljösamordnare för planering samt utförande av arbetet, även kallade BAS-P och BAS-U (Arbetsmiljöverket, 2020b). För att få ansvara för BAS-uppdrag behöver personen genomgå en godkänd utbildning. Ansvaret innebär att personen är skyldig till att det är en säker och bra arbetsmiljö på byggarbetsplatsen och personen kan ställas inför rätta om en olycka skulle ske (Ganehed & Otter, 2013).

De senaste åren har anmälningar om hög arbetsbelastning och kränkande särbehandling på arbetet ökat. Därför tog arbetsmiljöverket under 2015 fram föreskrifter om organisatorisk och social arbetsmiljö, vilka började gälla den 31 mars 2016. Detta gjordes i samråd med arbetsmarknadens parter för att kartlägga det nya behovet vilket redogörs i AFS 2015:4 *Organisatorisk och social arbetsmiljö* som mer detaljerat beskriver kraven på den psykosociala arbetsmiljön (Arbetsmiljöverket, 2018).

Ohälsa orsakas av både organisatoriska och sociala arbetsförhållanden, därav är föreskriften indelad i tre områden; arbetsbelastning, arbetstider och kränkande särbehandling. Arbetsbelastning handlar om att se till att de arbetsuppgifter och befogenheter som tilldelas arbetstagarna inte ger upphov till en ohälsosam arbetsbelastning. Arbetstider ska regleras så att ohälsa hos arbetstagarna undviks och kränkande särbehandling ska inte vara accepterat på arbetsplatsen. Det är arbetsgivarens ansvar att se till att dessa punkter följs och regleras (Arbetsmiljöverket, 2020a).

3.2 Stressens påverkan

Rubenowitz (2004) beskriver stress enligt följande *“Stress uppstår när vi ställs inför utmaningar eller krav som gäller något av betydelse för oss, och vi ängslas inför vår förmåga att klara av dem.”* (s.225).

Stress är en naturlig del av livet och det är något alla upplever. Stressreaktionerna medför att vi får extra energi och kraft. Begreppet stress kan förknippas med ord som ångest och oro och vardagligt tal används begreppen för att beskriva ungefär samma tillstånd (Barn- och ungdomspsykiatri, 2017). Det är viktigt att särskilja dessa uttryck för att få en bredare förståelse på vad som händer i kroppen. Den stora skillnaden mellan stress och ångest är att stress är en reaktion på vad som händer precis nu och går över medan ångest är kopplat till ett hot som personen tror kan komma att hända (Hansen, 2016).

3.2.1 Vad händer i hjärnan och kroppen?

För att förstå vad stress är och varför det uppkommer kan det vara bra att förstå vad som händer i kroppen när vi blir stressade. Hansen (2016) redogör för hur människan drivs av

instinkter som hon haft med sig sedan många tusentals år tillbaka i tiden. Stress fyller en viktig funktion, när hjärnan uppfattar ett hot förbereder sig kroppen för att slåss eller fly vilket har bidragit till att människan överlevt hotfulla situationer genom århundraden. Dock är det svårt för kroppen att skilja på det verkliga hotet och vad som istället är en rädsla för något som har hänt eller kommer att hända. Därför sker liknande reaktioner i kroppen vid ångest som under stress. Kroppen sänder ut stresshormoner i blodet och förbereder sig för ett hot som egentligen inte finns (Holmér, 2019).

Hansen (2016) förklarar vad som händer i hjärnan när den uppfattar ett hot, då sänder hypothalamus som är ett centralt område i hjärnan ut en signal till en körtel i hjärnan som heter hypofysen. Hypofysen reagerar med att släppa ut ett hormon som transporteras via blodet till binjurarna som i sin tur släpper ut stresshormonet kortisol. Med stigande kortisolnivåer sätts kropp och hjärna på helspänn, hjärtat börjar slå snabbare, musklerna fylls med mer blod, pulsen ökar och hjärnan blir fokuserad. Kroppen är nu redo för att slåss eller fly.

I akutlägen kan höga kortisolnivåer innebära överlevnad för människan men att ha för höga kortisolnivåer under en längre tid är inte bra (Hansen, 2016). Vidare beskrivs att kortisol sakta bryter ner hjärncellerna i hippocampus vilket är hjärnans minnescentrum. Med för höga nivåer av kortisol under en längre tid kan hippocampus krympa vilket i sin tur leder till ett försämrat minne.

När hjärnan uppfattar ett hot är amygdala alarmsystem som varnar för hotet och Hansen (2016) beskriver det som att amygdala är stressmotorn och hippocampus är stressbromsen. Med en krympande hippocampus så har kroppen en svagare stressbroms vilket gör att hippocampus får allt svårare för att bromsa amygdala. Det föder mer stress vilket leder till att hippocampus fortsätter att krympa. Tillslut kan hippocampus inte längre bromsa amygdala och då börjar stresssystemet leva sitt eget liv och det skapas en ond spiral av stress som föder stress.

3.2.2 Orsaker till uppkomst av stress i arbetet

Stress är alltså något naturligt för människan och hennes överlevnad men vad är det som gör oss stressade? De främsta orsakerna till arbetsrelaterad stress är långa arbetsdagar, ohållbart hög arbetsbelastning med stor arbetsmängd och tidspress, brist på positiv feedback, olösta konflikter, bristande ledarskap, otydliga roller och förväntningar, ständiga förändringar, nattarbete / skift samt hot och våld i jobbet (. Vid ökade stressnivåer blir människor känslomässigt påverkade och en funktion som försämras är empati vilket gör att risken för konfliktupptrappningar ökar och samarbetsförmågan minskar (Eklöf, 2017).

Finns det en balans mellan stressiga perioder och tider med vila och återhämtning kan människan klara stress relativt bra (Institutet för stressmedicin, 2019c). Problemet menar Gerlofson (2018) ligger i att det första som vi tar bort när vi har mycket att göra är återhämtningen och att vi gärna gör mer av det som stressar oss för att försöka minska

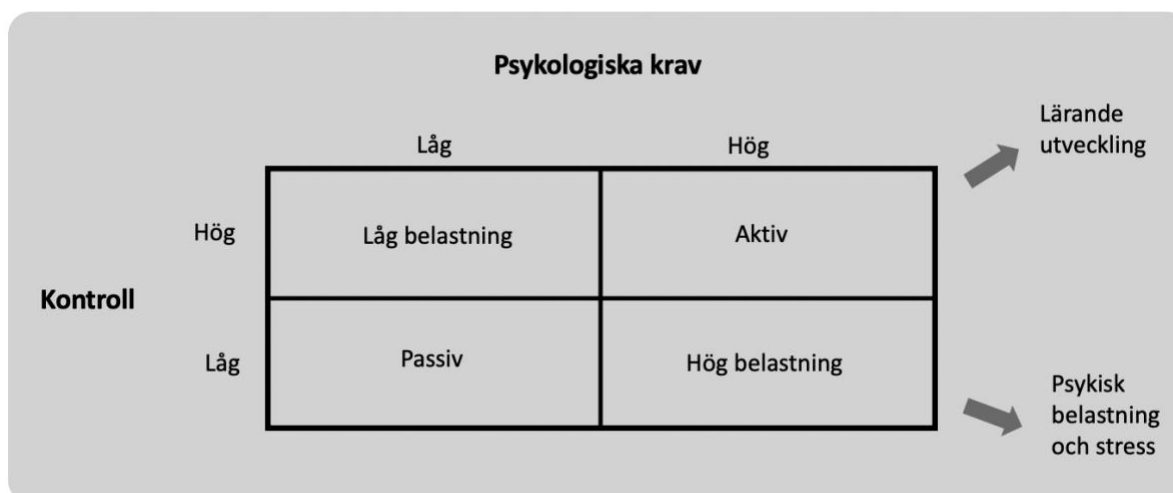
stressen. Stressen beror ofta på en obalans mellan krav och kontroll där krav kan vara saker som tillkommer utifrån eller inifrån (Institutet för stressmedicin, 2019c). Exempel på krav som kan komma utifrån är den mängd av arbete som skall utföras och mål och resultat som skall uppnås. När det handlar om krav inifrån kan det vara en känsla av krav som du tror finns på dig, alltså krav som du tror förväntas av dig (Gerlofson, 2018). Kontroll handlar om känslan av handlingsutrymme och hur påverkingsbara kraven och situationen är. Hur tydliga de anställdas ansvarsområden och befogenheter är och om de har rätt resurser och kompetens är yttre faktorer som påverkar kontrollen (Gerlofson, 2018). Som ledare och chef kan det vidare också handla om vilken kontroll de har över resurser som personal, tid och pengar.

För att få ytterligare förståelse om sambandet mellan krav och resurser och vilka effekter det har på den psykosociala arbetsmiljön används Eklöfs (2017) krav och resursmodell. Det är en teoretisk modell som beskriver att det främst handlar om arbetets krav som ställs på individen och resurserna individen har för att hantera kraven. Om resurserna inte är tillräckliga för att hantera de krav och utmaningar som uppstår till följd av arbetet, kan det medföra negativa effekter i form av stress, prestationsnedsättning och på lång sikt ohälsa.

Det motsatta gäller om det råder balans och individen har de resurser som krävs då gynnas välbefinnande, prestationsförmåga och välmående. De psykiska kraven kan delas in i kvantitativa och kognitiva krav. De kvantitativa kraven beskriver arbetsmängd och tempo. Kraven är höga när den anställde inte hinner med sina arbetsuppgifter och inte kan ta raster. När fritiden inte kan användas till egna intressen och återhämtning utan måste användas för att klara av arbetsmängden är de kvantitativa kraven kritiskt höga. De kognitiva kraven är de krav som ställs på individens koncentrationsförmåga när något upplevs som svårt och oklart. Det är individens förmåga att läsa av omgivningen för att sedan bearbeta det och fatta ett beslut. Om informationen är otydlig eller svårförståelig ökar de kognitiva kraven, det gäller även när det är mycket informationen och om den är inkonsekvent. När kraven blir för stora medför det ett problem för personen om de yttre resurserna, nämligen tid och socialt stöd, inte är tillräckliga (Eklöf, 2017).

Det kan vara svårt att skilja på vad som är krav respektive resurser då dessa hör ihop. För att kunna avgöra om kraven är större än resurserna bör ett specifikt fall undersökas då det varierar från fall till fall (Eklöf, 2017).

En modell som beskriver hur en individ påverkas av arbete och de krav som ställs på arbetstagaren beskrivs av Agervold (2001). Modellen delas upp i krav och resurser. Kraven är de som ställs från arbetet medan resurser handlar om individen och dennes förutsättningar att klara arbetsuppgifterna. Individens bakgrund och utbildning spelar roll samt andra förutsättningar som stöd från medarbetare och företaget. Höga krav medför inte alltid något negativt, tvärtom utvecklar det personen om denna har hög kontroll vilket illustreras i figur 5.



Figur 5: Beskriver krav- och kontrollmodellen. Inspiration Agervold, 2001.

3.2.3 Stress påverkar måendet

Bland befolkningen i åldrarna 16–84 år uppgav 16 procent att de kände sig ”*ganska eller väldigt stressade*” vid undersökningar som gjordes år 2018 (Folkhälsomyndigheten, 2020).

Enligt Försäkringskassan (2016) har antalet sjukfall ökat med 98 000 mellan åren 2010 och 2015, där begreppet sjukfall syftar till sjukskrivningar som har pågått i 14 dagar eller mer. Sjukskrivningsprognosen visar att de mest ökade fallen var de psykiatriska diagnoserna, vilka ökade med 57 000 fall. Av de vanligaste psykiatriska diagnoserna utgjorde anpassningsstörningar och stressreaktioner hälften av de startade sjukfallen och de ökade från 31 000 till 68 000 sjukfall vilket motsvarar en ökning på 119 procent (Försäkringskassan, 2016).

Försäkringskassans rapport (2016) visar att Västra Götaland i allmänhet och Göteborg i synnerhet ligger högt i antalet startade sjukfall i psykiatriska diagnoser. I Göteborg år 2015 var antalet startade sjukfall i psykiatriska diagnoser mer än 25 stycken per 1000 invånare i åldern 16–64 år vilket var utmärkande i Sverige (Försäkringskassan, 2016). En av orsakerna som kan ligga bakom ökningen av de psykiatriska diagnoserna kan enligt Försäkringskassans forskning kopplas samman med den psykosociala arbetsmiljön.

Försäkringskassans prognos tyder på att många människor i Sverige påverkas av stress. Stress delas oftast upp i lång- och kortvarig stress, vilket relaterar till under hur lång period en individ utsätts för stress. Att vara stressad under en kortare period är i sig är inte farligt men att vara stressad under en längre period kan leda till att kroppen utvecklar fysiska och psykiska sjukdomar (Institutet för stressmedicin, 2019a). Eklöf (2017) beskriver vissa symptom som orsakas av stress och att de kan fungera som varningssignaler för långvarig och potentiellt farlig stress.

De psykiska symptom som kan leda till utmattning är:

- koncentrationssvårigheter
- dåligt minne
- humörförändringar
- sömnsvårigheter.

De fysiska symptom som kan leda till utmattning är:

- bröstsmärtor
- hjärtklappning
- mag- och tarmbesvär
- ljudkänslighet
- yrsel

Att ignorera dessa varningssignaler kan leda till allvarliga sjukdomar, sjukdomar som hade kunnat förhindras med tidiga insatser (Hjärnfonden, 2017b). Vid bortprioritering av återhämtning, kan stressen orsaka sjukdomar såsom hjärt- och kärlsjukdomar, diabetes, depression, utmattning, ångestsjukdomar eller smärta i rörelseorganen (Eklöf, 2017). Därför är det bra att känna till stressförloppets faser för att minska risken av dessa sjukdomar.

3.2.3.1 Stressförloppets tre faser

Stressförloppet beskrivs ofta i tre faser men de benämns varierande i litteraturen. Institutet för stressmedicin (2019a) benämner stressförloppet som uppvarvnings-, akut insjuknande- och återhämtningsfasen.

Under uppvarvningsfasen har individen, under en period, levt med högre krav än vad han/hon kunnat hantera samt haft begränsad tid för återhämtning. Sker detta fortsatt under en längre period kan individen förlora all kraft som behövs för att klara av dessa krav, då övergår förloppet till akut insjuknandefasen och individen hamnar i utmattningssyndrom (Institutet för stressmedicin, 2019a).

För vissa människor medför akut insjuknandefasen symptom såsom överklighetskänsla, handlingsförlamning, irrationellt beteende, ångest eller avskärmning (Institutet för stressmedicin, 2019a). Vidare beskrivs att hjärnkapaciteten också kan påverkas i fasen vilket kan innebära svårigheter med planering, problemlösning, förmågan att alternera mellan olika fokusområden och fokusera på flera saker samtidigt.

Återhämtningsfasen är den sista fasen och innefattar att individen återhämtar sig från utmattningssyndromet. Under en viss period av återhämtningsfasen är många personer fortfarande utmattade och det växlar mycket upp och ner i tillfrisknande. En viss del av de drabbade har igen förmåga eller ork till att arbeta. Återhämtningen kan pågå under en lång tid och efterhand klingar symptomen av och personen återställs (Institutet för stressmedicin, 2019a).

3.2.4 Återhämtning

Det är när människor är stressade under en längre period som den onda spiralen med stress som föder stress uppstår och det kallas långvarig stress. Långvarig stress kan leda till utmattningssyndrom som innebär flera olika kroppsliga och psykiska besvär (Johansson, 2020).

Ofta ses en hög stressbelastning som anledningen till att människor blir sjuka i utmattningssyndrom men brist på återhämtning är en lika stor orsak (Institutet för stressmedicin, 2019a). En störd återhämtningsfunktion kan på sikt medföra hälsorisker (Eklöf, 2017). Återhämtning måste komma efter perioder med hög stressbelastning annars kan det leda till ihållande trötthet. Återhämtning handlar om att varva ner från det som karakteriseras med stress, att få vila från stressorerna (Stressforskningsinstitutet, 2015). Aktiviteter som är kravlösa och ger glädje och lust är återhämtande det kan till exempel vara att ta en promenad, en god natts sömn och titta på tv (Institutet för stressmedicin, 2019b).

Aktiviteter som tillåter låg ansträngning såsom att slöa på soffan, titta på tv eller bläddra i en tidning kan hjälpa till. Sociala aktiviteter kan vara både resursuppbyggande och belastningsreducerande så länge det inte är påtvingade (Stressforskningsinstitutet, 2015). Under arbetsdagen kan kortare raster där samtalsämnen handlar om annat än arbetet ha en positiv påverkan på återhämtningen (Jakobsson & Skoglund, 2019). Fysiska aktiviteter frigör endorfiner vilket gör att denna typ av aktivitet också kan verka återhämtande. Beroende på hur fysiskt belastande yrket är fungerar denna metod olika bra. Dessa aktiviteter behöver även kompletteras med perioder av väldigt låg aktivitet för att bli effektiva (Arbetsmiljöverket, 2016).

Sömn är den viktigaste typen av återhämtning och människor behöver 7–8 timmars sömn med god sömnkvalitet per natt. Med god sömnkvalitet menas att sömnen har varit sammanhängande, djup och lång. Djupsömn är den delen av sömnen där individen får som mest återhämtning och infaller i början av natten (Jakobsson & Skoglund, 2019). Stress kan påverka sömnen negativt och den huvudsakliga orsaken är svårighet till att insomna. Sömnsvårigheter kan vara starkt kopplade till den psykosociala arbetsmiljön såsom att ha höga arbetskrav och att bära med sig arbetsproblemen hem. Sömnsvårigheter är dock inte kopplat till övertidsarbete så länge det finns möjlighet till den kravlösa nedvarvningen, att kunna släppa arbetet innan sömnen (Stressforskningsinstitutet, 2015).

3.3 Metoder för stresshantering

För att klara av stress är det viktigt att kunna hantera den. Det finns olika metoder för att göra detta och nedan presenteras ett antal av olika karaktär.

3.3.1 Meditation, avkoppling, yoga och medveten närvaro

Några metoder för att hantera stress är meditation, avkoppling, yoga och medveten närvaro (Hansen, 2016). Vid stress blir andningen snabbare och ytligare. Därför ligger det stort fokus på andningsmetoder, främst att andningen ska bli lugnare, kontrollerad och mer regelbunden. Som tidigare nämnt ökar ångest vid tanken på stressorer som har hänt eller ska hända. Vid medveten närvaro är det viktigt att fokusera på det som sker för stunden i kroppen och det blir då ett verktyg som motverkar ångest. Forskning har även visat att meditation minskar individens oro, irritation och stress. Syftet med meditation är att bli medveten om hur kroppen mår, både känslomässigt och fysiskt. Det blir en stund för reflektion och total avslappning. Det kan leda till ett stärkt immunförsvar och förbättrad sömn (Holmgren, 2015).

3.3.2 Coping

En beprövad stresshanteringsmetod benämns som coping (bemästrande) och går enligt forskarna Lazarus och Folkman (1984) ut på att individen ska hantera stressfulla krav genom att inte tänka på resultatet. Detta görs genom att individen accepterar, ignorerar eller minimerar situationer som denne inte kan styra över.

Lazarus och Folkman har valt att dela upp metoden i två delar, problemfokuserad och emotionsfokuserad coping. Den problemfokuserade delen handlar om att se över vilka stressade faktorer som finns i miljön kring individen och sedan använda sig av resurser för att bemästra dem. Den emotionsfokuserade delen handlar istället om att se över de känslomässiga svaren på de stressade situationerna (Lazarus & Folkman, 1984).

Hälsa och energi är två viktiga resurser en individ har att använda sig av. Socialt stöd är även en av grundförutsättningarna för att individen ska klara av stressorerna. Det är viktigt att personen får eller tror att den ska få socialt stöd när dessa problem uppstår. Som helhet går det ut på att bygga upp ett stort försvar med resurser för att hantera situationer individen inte kan påverka (Björkenäs & Lundkvist, 2005).

Forskaren Levis (2002) syn på coping förklaras utifrån tre principer. Den första strategin beskriver att individen avstår från eller förebygger de negativa stressorerna. Nästa strategi är att individen prioriterar det positiva och den sista handlar om att väga upp det som hittills inte är tillfredsställande. Han förklarar sammanfattande principerna med att individen måste lösa orsaken till problemet (Levi, 2002).

Levi (2002) beskriver att ett exempel ur praktiken är att arbetstagaren behöver förklara för chefen när arbetsbelastningen blir för stor och att hen bara klarar av den stora/höga

arbetsbelastningen under en kortare period. Sedan behövs en lösning som skulle kunna vara bättre utbildning eller att en annan arbetsfördelning krävs. Ett praktiskt råd blir att analysera situationen med att väga upp fördelarna mot nackdelarna. Om individen ändå inte får något stöd från chefen är rådet från Levi att byta jobb. Ett annat råd är att sänka ambitionsnivån och våga säga nej istället för ja (Levi, 2002).

3.3.3 Motion och träning

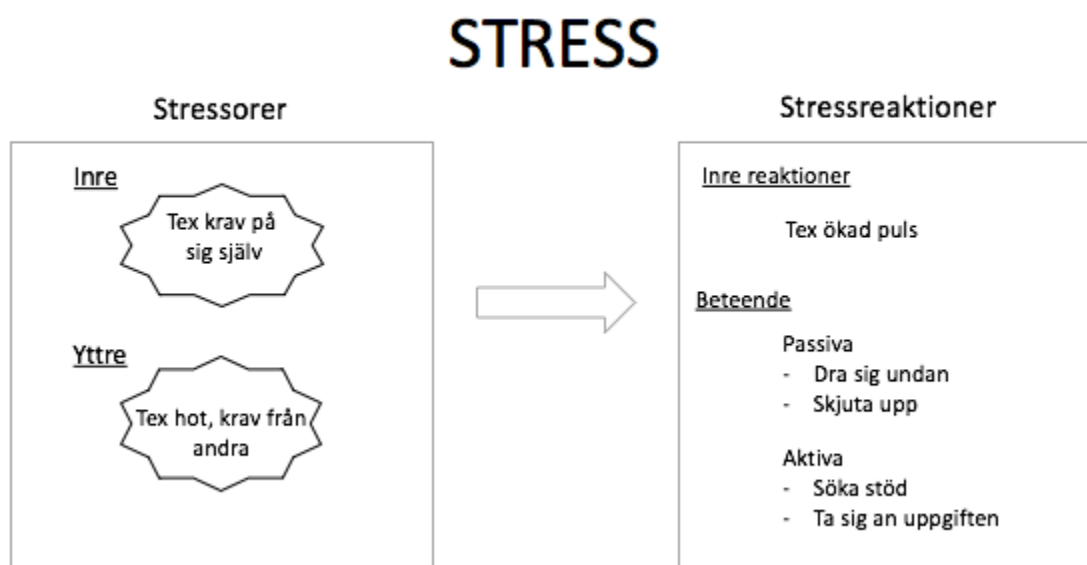
En av de effektivaste formerna av stresshantering är motion och träning. Som tidigare nämnt så ökar nivåerna av stresshormonet kortisol under stressade perioder, vilket det även gör vid träning (Hansen, 2016). Däremot så sjunker nivåerna igen efter avslutad aktivitet och stiger dessutom inte lika mycket vid nästa träningstillfälle. Individen har alltså blivit mer tolerant och bättre på att hantera kortisolet som bildas (Hansen, 2016). Därmed blir individen även mer stresstålig. Dessutom får hjärnan mer syre vid ökad blodcirkulationen vilket medför att koncentrationsförmågan på kort sikt blir bättre (Hansen, 2016). Andra faktorer som kan utvecklas är inläring, minne och problemlösning (Hjärnfonden, 2017a). Vid stress bildas ämnet kynurenin som är skadligt för hjärnan. Funktionen av ämnet är ännu inte fastställt, det har framkommit att patienter med psykiska sjukdomar har högre nivåer av kynurenin. Studier på möss har visat att under fysisk aktivitet renas blodet från ämnet genom att musklerna används (Karolinska institutet, 2014). Fysisk aktivitet är viktigt för individer med hög stressnivå men det är också viktigt att träning inte utvecklas till ett stressmoment. Fokus bör ligga på att gå ut och röra på sig för att må bra och inte med målet att springa ett maraton på en viss tid (Hansen, 2016).

4 Intervju med psykolog

I detta kapitlet redovisas en sammanställning av intervjun med Michael Dahlman. Han har arbetat som psykolog i 6 år och numera arbetar han som konsult till pedagoger i förskola och skola. Han har även undervisat på universitet inom psykologi.

4.1 Stress

Stress kan förklaras på många sätt och betyda många olika saker, Dahlman ser på stress som ett samlingsbegrepp och en rubrik med underrubrikerna stressorer och stressreaktioner vilket framgår av figur 6. Det finns både saker utifrån och inifrån som gör att individer blir stressade. Sammantaget kan stress förklaras utifrån hur individer reagerar på yttre krav och hot samt inre krav.



Figur 6: Visar hur Dahlman ser på stress, uppbyggt av underrubriker. Inspiration Dahlman.

4.1.1 Vilka är orsakerna till att stress uppstår?

Det är de inre och yttre stressorerna som påverkas oss, stressorer är krav eller hot. Stress i arbetslivet kan uppkomma när till exempel arbetsgivaren kräver att arbetstagaren gör ansträngande eller svåra uppgifter som leder till att personen blir osäker på uppgiften. Sedan finns det mer extrema situationer som krigssituationer där det plötsligt händer saker och våld bevittnas. Även ovanliga omständigheter som till exempel viruset Corona kan göra att individer har en förhöjd vaksamhet och tankar på vad som skulle kunna hända i samhället ökar, det uppfattas som ett yttre hot. Det är många olika faktorer och orsaker som gör att stress uppstår. Det kan vara allt från en vanlig dag på arbetet som kan innefatta ganska lindriga stressorer hela vägen upp till allvarligt våld.

4.1.2 Vad händer i hjärnan och kroppen?

Dahlman berättar att han fokuserar mer på de psykologiska aspekterna på stress och beskriver vad som händer i kroppen ur det perspektivet. Det första som händer är att individen får ökad vaksamhet. Alla sinnen förstärks, så som syn och hörselintryck. Det förklaras genom att hjärnan slutar att filtrera och det leder till att fler intryck tas in. Efter det ökas hjärt- och andningsfrekvensen, för att syresätta blodet ökar andningen. Detta leder till att produktionen av stresshormonet kortisol ökar. Hormonet ger sedan feedback till hjärnan att den återigen ska bli bättre på att prioritera färre saker. Det leder till två reaktioner där den ena är att undvika, försöka hitta flyktvägar medans den andra är mer kamp-inriktad. Personen kan då bli fientligt inställd till andra och mer diskussionsbenägen. Faktorer som försämras vid stress är trevligt socialt beteende, kreativitet, arbetsminne, koncentration, sömn och uppmärksamhetsreglering då hjärnan prioriterar annorlunda.

4.1.3 Stress påverkar måendet

Stress påverkar måendet när stressen är stark samt har pågått under en längre tid. En upplevd positiv stress kan även vara negativ för kroppen då påverkan på nervsystem, blodkärl och hjärta är densamma. För att veta om individen utsätts för skadlig och långvarig stress finns det tre tecken som det är viktigt att vara vaksam på.

Det första tecknet är lindrigt och innebär att personen börjar göra misstag som den annars inte brukar göra som till exempel att plötsligt glömma nycklarna. Sedan finns det två lite mer långvariga tecken att vara uppmärksam på. Det första är att sömnen börjas rubbas och vanligtvis kan det vara svårare att somna in eftersom exempelvis jobbet snurrar i tankarna. Det kan även visa sig att personen vaknar upp med hög puls mitt i natten och har svårt att somna om. Detta är tendenser till ångest eftersom tankar på vad ska hända imorgon eller vad som har hänt påverkar individens mående. Det andra långvariga tecknet är att aptiten är oregelbunden. Det kan visa sig på två sätt, antingen genom att personen "*glömmmer av*" att äta eller att hen ständigt småäter.

Dahlman beskriver att många bara tänker på dessa tecken som sömn, hunger och att ett misstag som plötsligt gjordes igen. Det är viktigt att lägga ihop alla faktorer och analysera om det har pågått under en längre tid. Det är vanligt att högpresterande arbetande människor går till jobbet och tycker att allt är kul hela vägen fram till att de plötsligt kollapsar. Då har det oftast gått några veckor eller månader av dessa upplevda faktorer. Det är dock väldigt individuellt hur länge en person kan leva med stress innan den blir skadlig.

För att förklara hur ett stressförlopp utvecklas så brukar det beskrivas med tre faser. Med faserna ökar allvarsgraden och konsekvenserna till följd av stressen. Faserna beskrivs kortfattat nedan.

Startfasen - Där har individen lite annorlunda reaktioner än vad denne vanligtvis brukar ha. Fasen kan även kallas för uppvarvning eller uppladdningsfasen och den här fasen är vi ganska ofta i.

Ansträngda fasen - Det är en mer ansträngd fas där kroppen lägger mer energi på att hantera stress. Då tas energi från andra saker vilket leder till minskad koncentration och sämre minne. I den här fasen så uppstår mer all dagliga problem.

Utmattningsfasen - I den här fasen får individen rejäla problem, beroende på hur länge perioden håller på. Det kan uppstå problem som sömnproblem och mer allvarliga sjukdomar som hjärt- och kärlsjukdomar. I den här fasen befinner sig människor som har utmattningssyndrom.

Varje fas är jobbigare än den föregående och den farligaste är utmattningsfasen. Förhoppningsvis går vi som individer bara in och ut i startfasen och kanske någon gång in i den andra ansträngda fasen. Den tredje utmattade fasen ger ofta större problem som personen måste leva med under en längre tid. Det går att bli helt återställd från fas tre men hur lång tid det tar beror på omfattning och längden. En förenkling är att det ungefär tar lika lång tid att bli återställd som det tog att ladda upp till den stressnivån.

4.1.4 Positiv och negativ stress

Stress är positiv när den är lindrig och i en situation där individen måste prestera. Vid prestation kan människor dra nytta av stress men det är viktigt att den går över efteråt. Ett exempel på det är en musiker, stressen ska komma innan och under konserten men efteråt ska den släppa. Det är även viktigt att situationerna går att kontrollera. När stressen är kortvarig, lindrig och kontrollerbar är den positiv för oss.

Stress är negativ när den är stark, långvarig och ej kontrollerbar. Det finns två forskare som heter Karasek och Theorell som beskriver detta genom en krav- och kontrollmodell. De förklarar med modellen att om kraven blir större än vår möjlighet till kontroll blir stressen skadlig. Det går att kompensera detta med socialt stöd både känslomässigt och få praktisk hjälp av andra personer enligt forskarna.

Ett bra fysiologiskt exempel eller liknelse på detta är om en individ skulle stå på en tågräls och ett tåg kommer körande rakt mot personen. Tåget blir ett yttre hot eller stressor, ett val måste göras. Personen har möjlighet att hoppa av spåret och springa där ifrån och får då kontroll över situationen. Om foten istället skulle sitta fast i spåret skulle stressen bli mycket högre. Detta skulle leda till att pulsen blir starkare och att hjärtat slår mycket fortare då valmöjligheten och kontrollen har försvunnit. Detta är ett bra exempel på stress som inte är kontrollerbar och hur människan påverkas av den.

Det är många som ställer högra krav på sig själva och upplever även att andra ställer höga krav på dem. Kombinationen av detta kan vara jobbig och stressande. Upplever individen bara ett av dessa krav finns så går det ofta att kontrollera. En viktig resurs för att kunna hantera krav på arbetet kan exempelvis vara att ha stöd från en partner eller att ha andra planer om personen inte får behålla arbetet. Det betyder att det är viktigt att inte allt står på spel utan att det finns andra lösningar eller stöd runt omkring. Dahlman förklarar det med att det är viktigt att *“inte ha alla ägg i samma korg”*. Ett fritidsintresse vid sidan av arbetet kan vara en resurs då personen har lite självförtroende kvar om den exempelvis skulle förlora jobbet. En partner skulle även kunna vara en stöttande person om personen har gjort bort sig på jobbet och behöver bygga upp självförtroendet igen. Det är en viktig och bra resurs att ha något annat i livet att kunna flytta fokus till ibland.

4.1.5 Stress och ångest

Dahlman förklarar att det även finns tydliga skillnader på stress och ångest. Stress är något som vi måste hantera och är en reaktion på hot och krav som vi möter. Ångest är en rädsla eller oro, den behöver inte vara farlig och är då ofta orealistiskt. Sammanfattningsvis är stress ett yttre miljöproblem medan ångest är mer av ett inre problem som kan hanteras.

Dahlman beskriver stress och ångest med två exempel från en byggarbetsplats:

*“Jag ska ta ett **exempel** från en byggarbetsplats. Säg att du jobbar på en byggarbetsplats och att du varje dag måste titta åt alla håll för att inte få en balk i huvudet. Du måste tänka på det här hela tiden, det är i form av stressor. Ett yttre krav som vi måste hantera. Om vi inte gör det så kan det faktiskt hända något allvarligt, så den stressen går vi med hela tiden.”*

*“Ett annat **exempel** som är mer ett exempel på ångest. Säg att du ska jobba i en lyftkran som är helt säker med säkerhetsanordningar och allt är bra gjort men du har höjdskräck så du får jättehög puls när du åker upp i den. Då är det mer ångest och då skulle mer en psykolog gå in och bota den stressen.”*

4.1.6 Uppkomst av stress i arbetet

Stress handlar mycket om att inte ha tillräckligt med resurser för att kunna reglera stressorerna som uppkommer. Det är viktigt att förebygga stress genom att ta bort risker för stress. På jobbet skulle det kunna vara att kolla upp möjligheten till att reglera arbetstiderna, det ger i sin tur ökad kontroll. Det är även viktigt med socialt stöd med folk runt omkring som kan hjälpa till vid svåra situationer.

En arbetsplats bör jobba med förebyggande arbeten där regelbundna mätningar görs på gruppnivå. Det är viktigt att *“kolla av”* stress och inte vänta på den. Detta ger en bra indikator på hur ökningen och minskningen av stress ser ut och detta visar på när arbetsplatsen behöver hjälp. Insatserna görs först på gruppnivå men det är även viktigt med enskild hjälp vid behov.

4.1.7 Återhämtning

Hur mycket återhämtning en person behöver är väldigt individuellt. Det finns en del individer som har en god förmåga att återhämta sig på fritiden men det finns även individer som inte har den förmågan. En metod på arbetsplatsen skulle kunna vara att ha obligatoriska pauser för att den här procentandelen skulle få minskad stressbelastning. För många kan det kännas fånigt och alla kommer inte behöva dessa pauser. Dahlman kom med ett exempel att arbetsplatsen skulle kunna ha 15 minuter fikarast där det är förbjudet att prata om arbetet. En del individer på arbetsplatsen skulle kunna tänka sig att prata om jobbet ändå för att de inte känner sig stressade just den dagen men då är viktigt att respektera de som behöver pausen.

4.1.8 Metoder för stresshantering

En stresshanteringsmetod är coping och med den använder individen resurserna hen har. Resurser kan vara allt från strategier för att lugna ner sig själv eller att ha tillgång att ringa en kompis för stöd. Blir stress större än personens coping så kan det leda till farlig stress. Det kan även uppkomma vissa situationer där coping inte kan användas och individen blir då mer sårbar för stress. Ett exempel på det är en telefonförsäljare som vet om att hen behöver ta pauser ibland. Problemet blir att det är en dator som automatiskt ringer upp kunder och då har personen ingen möjlighet att styra pauserna själv. Om copingstrategin är att ta paus så har situationen tagit bort den stresshanteringsmetoden. Generellt sett kan en viss mängd stress hanteras ändå. Hur stor den mängden är beror på individen, situationen och vilken copingstrategi som finns att tillgå.

Personer påverkas olika av stress, för en del kan det vara medfött. Hjärnan och nervsystemet reagerar olika snabbt på stressorer. En del reagerar väldigt snabbt medan det tar längre tid för andra. En annan sak är hjärtats funktion, hur pulsen reagerar. Pulsen kan vara lugn och stabil eller lätt bli väldigt ostadig. Sedan finns det även personlighetsfaktorer som gör att vi reagerar olika på stress. Egenskaperna kan vara att personen blir flyktbenägen eller fientligt inställd när problem och stressorer uppkommer. En del personer har de här egenskaperna "*från början*" påstår Dahlman. Dessa personlighetsegenskaperna gör att de snabbare hamnar i problem på grund av stress men på olika sätt. En del som inte är medfött går naturligtvis att träna bort och då är det viktigt att ha en bra copingstrategi. Dahlman är osäker på om personens kön har något att göra med hur vi reagerar på stress. Han tror mer att män och kvinnor har olika ställningar i samhället och att det i sin tur kan göra att vi får olika situationer när vi möter stress. Ålder är inte heller avgörande för hur vi möter stress utan med åldern har vi förmodligen mer erfarenhet för att kunna hantera stress. En hög ålder kan göra att risken för hjärt- och kärlproblem ökar.

5 Resultat och analys

I kapitlet redovisat data från intervjuer och enkäter. Totalt genomfördes 17 intervjuer, av dessa 17 intervjuobjekt var det en legitimerad psykolog, åtta platschefer och åtta arbetsledare. Av dessa var 12 % kvinnor och 88 % var män. Enkäten fördelas över lika del arbetsledare som platschefer och könsfördelningen består av 9 % kvinnor och resterande män, se bilaga 4 Åldersfördelningen var mellan 20–70 år, se fördelningen i bilaga 4.

Kapitlet är uppdelat i två avsnitt där den första inriktar sig på yrkesrollen och den andra mot stress för de ledande rollerna. Ett avsnitt med sammanställning av data från intervjuer och enkäter presenteras i taget och efterföljs av analys.

5.1 Platschefens och arbetsledarens yrkesroll

I kapitlet framgår det hur den ledande rollernas arbetsuppgifter är uppbyggda. Vidare beskrivs mer ingående hur de upplever dessa arbetsuppgifter med fokus på stöd och arbetsbelastning.

Som tidigare nämnts är byggbranschen projektbaserad och det handlar om att olika verksamheter tillfälligt koordineras och arbetar mot ett mål. Det ställs höga krav på planering i byggprojekt då många moment är beroende av varandra och det krävs att vissa moment är färdigställda för att andra moment ska kunna påbörjas. Precis som andra projekt, är projekt i byggsektorn tidsbegränsade, avgränsade och unika (Eklund, 2010). En skillnad mellan byggprojekt och vanliga projekt är att projekten inte finns till för att stötta den vanliga verksamheten utan de är den vanliga verksamheten. Precis som vid andra projekt upplöses projektorganisationen när målet har uppnåtts även för ett byggprojekt. Detta innebär att mycket erfarenhet och kunskap kan gå förlorad mellan olika byggprojekt.

Kraven som ställs på ett projekt kan delas in i tre dimensioner, tid, kvalitet och kostnad (Ögård & Gallstad, 1999) och dessa faktorer är mycket viktiga för att ett projekt ska lyckas. I byggbranschen är produktionen styrd av dessa faktorer och det ställs därför höga krav på de personer som ansvarar för projektet. Därför är de ledande rollernas kompetens av stor betydelse. I projekt tas de beslut med störst påverkan på projektet i början när det finns som minst kunskap om projektet (Christensen & Kreiner, 1997). Det innebär att många beslut som påverkar produktionen både i tid, kvalitet och kostnad tas långt före det att de ledande rollerna i produktionen är inblandade. Detta innebär att de ledande rollerna tar över beslutsfattandet i projektet när det är dyrt och svårt att ändra projektets slutresultat (Marttala & Karlsson, 2011). Som tidigare nämnts är slutresultatet av ett projekt starkt kopplat till att ha en god kvalitet och göra rätt från början (Marttala & Karlsson, 2011) och det gäller i allra högsta grad för byggprojekt.

5.1.1 De ledande rollerna i byggbranschen

Utifrån intervjuerna har en platschef det övergripande ansvaret över bygget vilket innefattar att ta produktionsmässiga beslut, ekonomistyrning för projektet, personalansvar och planering av tidsplan. Det innebär mycket möten med bland annat arbetschef, arbetsledare och beställare. Som platschef gäller det att snabbt fatta tekniska beslut så att produktionen kan fortgå utan dröjsmål och samtidigt ha i arbetsmiljö och ekonomi i åtanke. Platschefen agerar byggarbetsmiljösamordnare, BAS-U, vilket innebär att hen har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön på byggarbetsplatsen. Det innefattar att se till att det är säkert ute på bygget och att arbetsbelastningen ligger på en lagom nivå. För att kunna tillgodose en bra arbetsmiljö är planering en viktig del där platschefens roll handlar mycket om att planera och strukturera upp arbetet och att ha "*blick som är högre*" än de andras. Planeringen är också en viktig del av ekonomistyrningen för att se att projektet ligger i fas med budget, att det rullar på enligt tidsplan och att följa upp tidsplanen. Personalansvaret som platschefen har innebär bland annat att se till att arbetsgruppen fungerar bra och om konflikter uppstår är det upp till platschefen att se till att arbetsgruppen löser konflikterna. Sammanfattningsvis kan platschefens roll ses lite som spindeln i nätet med ett övergripande ansvar att se till att projektet flyter på som det ska och att alla har det bra.

Arbetsledarens roll är mindre övergripande än platschefens. Arbetsledaren har också en planerande roll men istället för att planera månader i förväg planerar arbetsledaren några veckor i förväg. Rollen ser till att produktionen flyter på, att hantverkarna vet vad de ska göra, att de har de ritningar, maskiner och material som krävs för uppgiften. Därav handlar rollen mycket om personalhantering, att se till att kunna svara på de frågor som uppkommer i produktionen, att beställa material, ordna intyg och tillstånd samt att fakturera.

5.1.2 Arbetsuppgifter

Platschef

Enligt intervjuerna tycker många platschefer med längre erfarenhet i branschen att deras arbetsuppgifter är "*ganska tydliga*". Som ny platschef upplevdes arbetsuppgifterna som otydliga innan de har hunnit bygga upp en struktur. I många fall får platscheferna själva strukturera upp tillvägagångssättet för arbetsuppgifterna.

En arbetsuppgift som upplevs som extra påfrestande enligt intervjupersonerna är ekonomistyrningen. Vissa av platscheferna uttrycker att de saknar tillräckligt med kunskap för att känna sig säkra i ekonomistyrningen i projektet. Det är ett stort ansvar att styra ekonomin för ett projekt och varje kvartal ska platscheferna redovisa positiva siffror, därför säger en platschef att "*det ekonomiska ansvaret är jättetungt*".

En annan fråga som belyses som påfrestande är mänskliga kontakter. Det är viktigt med en arbetsgrupp som fungerar ihop och det är platschefens ansvar att den gör det. En intervjuperson anser det som extra utmanande när någon i arbetsgruppen inte bidrar till ett bra

samspel i gruppen eller när det kommer in en person som är ny i sin roll. En annan av platscheferna förklarar att det är många “*tuffa diskussioner*” igång samtidigt med personal, beställare samt sin egen arbetsgivare. En sämre relation med beställaren kan leda till mycket administrativt arbete som i sig inte bidrar med värde i projektet och tar mycket kraft.

Arbetsmiljöansvaret som en platschef har är en viktig men “*väldigt tidskrävande*” arbetsuppgift. Platscheferna beskriver att de känner ett stort ansvar för säkerheten på arbetsplatsen.

Många beskriver sina arbetsuppgifter och sin roll som rolig och inspirerande men säger samtidigt att den är bred. Det är tungt att arbeta mot en strikt deadline och många beskriver att det är svårt att hinna med alla arbetsuppgifter som behöver utföras. Rollen innefattar ett stort ansvar och många beslut där platschefen “*är helhetsansvarig för hela produktionen och förväntas ha hyfsat bra koll på allting*”. Det gör det svårt för en platschef att få tid över till att arbeta med egna uppgifter.

Arbetsledare

De intervjuade arbetsledarna anser att deras arbetsuppgifter är tydliga eller ganska tydliga och att tydligheten kommer med erfarenhet i branschen. En arbetsledare beskriver att ansvarsområdena varierar lite från projekt till projekt men att arbetsuppgifterna är ungefär detsamma.

Arbetsuppgifter som upplevs extra påfrestande varierar, men en uppgift som många ser som extra påfrestande är personalhantering. Det innebär att koordinera personal, att alla ska vara nöjda och att se till “*att man har med sig ett helt lag*”. Det kan också handla om att det är svårt att få rätt personal i rätt tid och att allting skall samordnas.

Ett annat förekommande problem är att det är svårt för arbetsledarna att få tid till det egna arbetet då det uppkommer mycket produktionsmässiga frågor som ska besvaras. En av de åtta intervjuade ansåg att det inte fanns någon arbetsuppgift var extra påfrestande. Något som också togs upp under intervjuerna är att rollen som arbetsledare är en social roll med mycket kontakt med olika företag och yrkesroller såväl som typer av människor.

Enkäten

Enligt diagram 1 upplevs arbetsuppgifterna utifrån enkäterna ofta som meningsfulla, hanterbara, påverkningbara och tidskrävande. Ibland upplever 26 respondenter att deras arbetsuppgifter är otydliga och 14 av de svarande anser att de aldrig är otydliga.

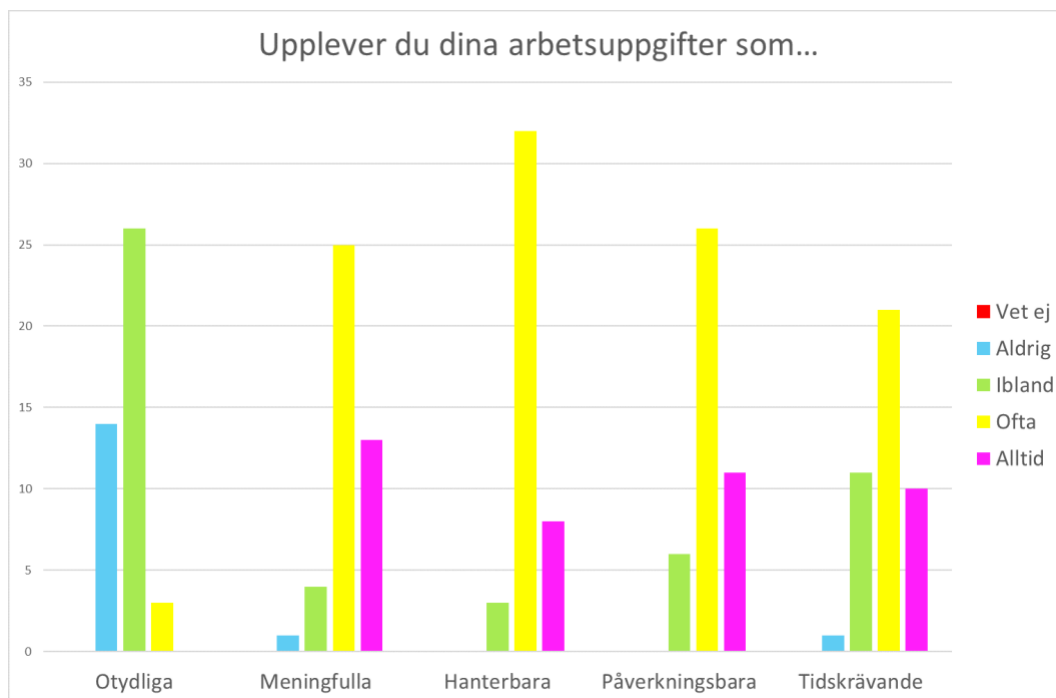


Diagram 1: Hur individerna upplever arbetsuppgifterna.

I enkäten ställs även frågan *Vad är det för arbetsuppgifter som är extra påfrestande för dig?* 43 respondenter svarar på frågan och anser att arbetsuppgifter som är extra påfrestande innehåller personalhantering, ekonomi och pappersarbete. Många svar belyser även att uppgifter som är otydliga och inte påverkningsbara är krävande. Vid personalhantering är svårigheten att samordna personal, främst att få yrkesarbetare att prestera eller att samordna så att det fungerar med alla underentreprenörer. Utmaningen i den finansiella delen handlar om uppföljning och att hålla budget. Pappersarbetet är påfrestande eftersom det skapar en frustration då det är tidskrävande och då det finns digitala verktyg som inte används. Några andra kommentarer är även att det är frustrerande när någon annan styr ens tid, många arbetsuppgifter, konstant tidsbrist och när personerna inte ser eller förstår syftet med arbetsuppgiften.

5.1.3 Stöttning och beslut

Platschef

De intervjuade platscheferna känner att de idag har stöttning från arbetsgivare, kollegor och arbetschef. Ett par av de intervjuade känner dock att de inte hade tillräckligt med stöd när de var nya i rollen. Alla anser att det är viktigt, och känner sig bekväma i, att be om hjälp och fråga om råd. Vissa av platscheferna vill däremot inte be om hjälp om de anser sig kunna lösa problemet själva. Rådfrågning sker ofta i samband med viktiga beslut, då går platscheferna vanligtvis till sina arbetschefer eller andra platschefer som har varit med om liknande situationer tidigare.

De flesta beskriver att de inte är rädda för att ta viktiga beslut. Några av de intervjuade beskriver att de var osäkra på att ta beslut i början men att det blir lättare med erfarenhet. En platschef säger att *“Jag tror att man lär sig med tiden, det blir mindre och mindre jobbigt att ta dem. Ju mer konsekvenser det blir av det beslutet man tar desto jobbigare är det såklart. Sen måste man tänka att alla gör fel och alla måste våga annars skulle vi stå helt stilla”*. Personerna som beskriver att de inte är rädda för att ta beslut trycker mycket på att produktionen står stilla om beslut inte tas. En av platscheferna beskriver detta med att *“det är bättre att ta ett beslut som blir fel än att inte ta något alls”*.

Många av platscheferna anser även att det är viktigt med en bra grupp och bra arbetsledare där det går att delegera ut uppgifter och att de blir gjorda. En av platscheferna berättar att arbetsbelastningen är för hög under sitt nuvarande projekt och att ledningen lyssnade och gjorde organisationsförändringar. Förändringarna som gjordes var att de fick mer resurser i form av personal. Platschefen anser också att det är lättare för personer med erfarenheten att säga ifrån när det är för mycket då de är trygga i sin roll och vilken arbetsbelastning som är rimlig.

Arbetsledare

Många arbetsledare känner att de har stöttning från platschefen och att de även kan vända sig till andra arbetsledare på företaget. En av arbetsledarna beskriver relationen med platschefen som *“Jag stöttar honom och han stöttar mig”*. Två av arbetsledarna känner att de inte behöver stöttning men att de behöver mer tid ibland.

De flesta är inte rädda för att fatta beslut men de kände en osäkerhet som nya i arbetsrollen. Är det större beslut som ska tas så beskriver många att de besluten fattas av platschefen. Alla är bekväma i att be om hjälp och en av arbetsledarna beskriver det med att diskussionsklimatet är *”ganska öppet på bygget”*.

Enkäten

Diagram 2 visar att de svarande på enkäten känner sig trygga i sin egen kompetens, personal och stöd från ledning/chef. De ekonomiska förutsättningarna i projekt ser lite olika ut, 26 respondenter anser att de känner sig trygga i det och 13 respondenter anser att de inte känner sig trygga med de ekonomiska förutsättningarna.

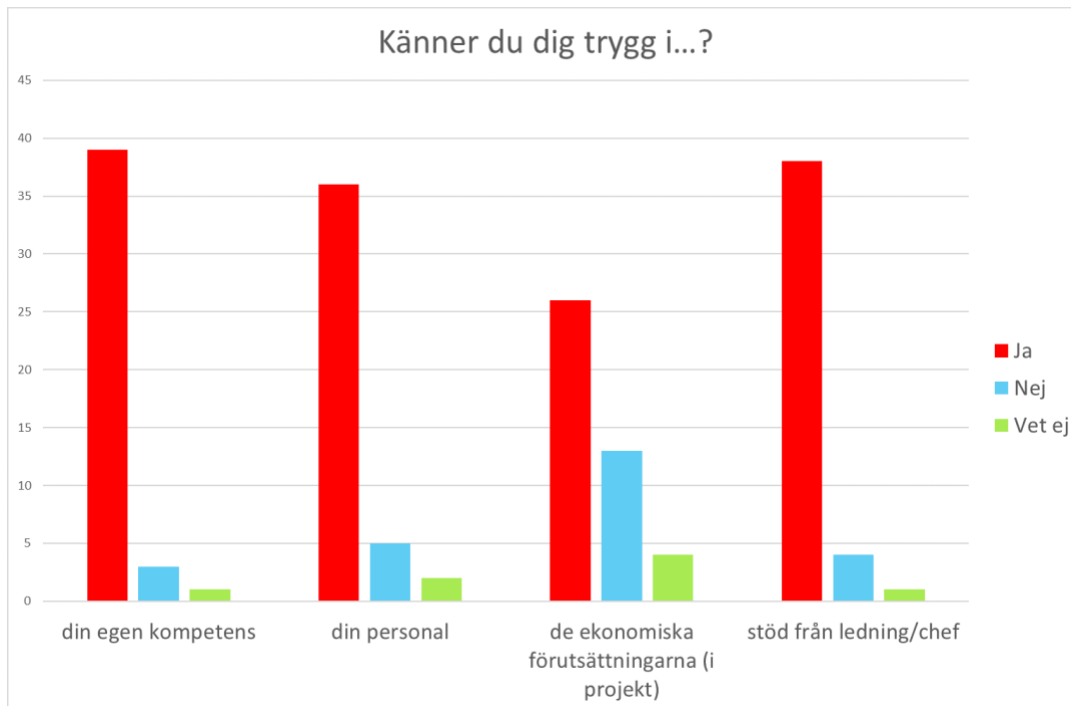


Diagram 2: Visar fördelning av de ledande rollernas upplevda resurser.

Svar på frågan om vem eller vilka som ställer krav i arbetsrollen redovisas i diagram 3. Det gick att fylla i flera olika alternativ. Alla anser att de själva ställer krav på sig, 77 % anser att chefen ställer krav på dem, 61 % anser att kollegor ställer krav på dem och 5 % anser att familjen ställer krav på dem.

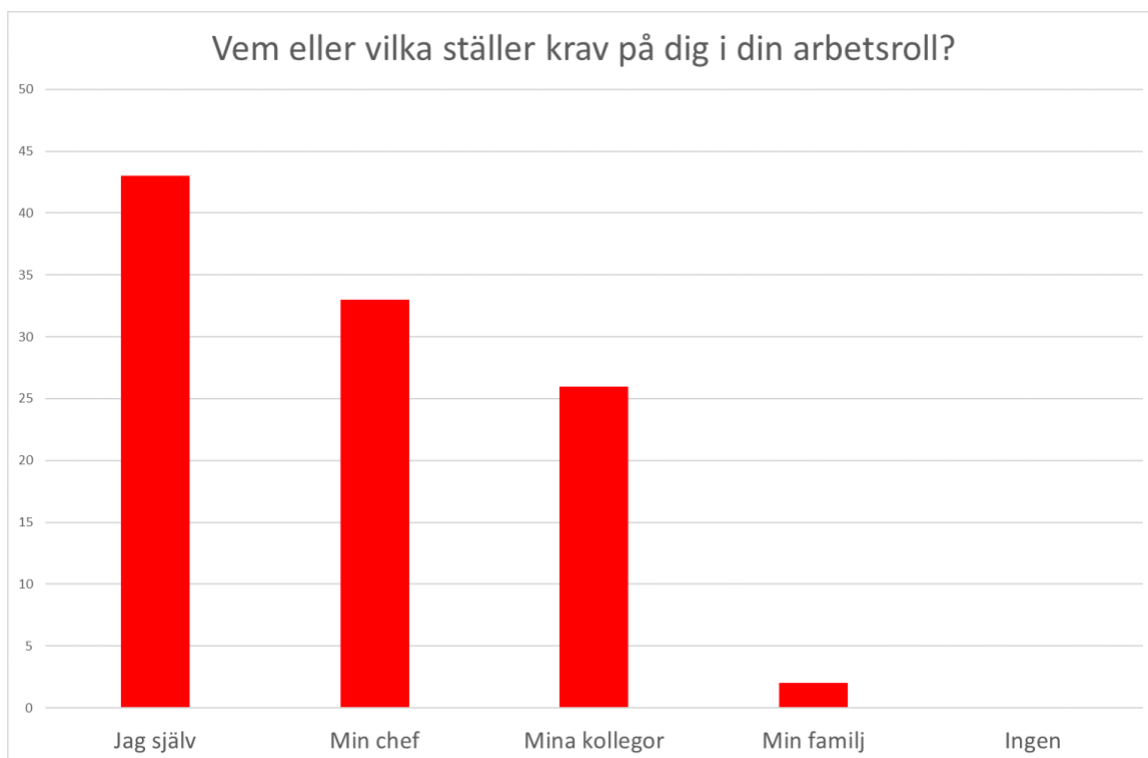


Diagram 3: Vilka de ledande rollerna upplever ställer krav på dem.

5.1.3.1 Analys av de ledande rollerna, arbetsuppgifter och stötting och beslut

Arbetsuppgifter och påfrestande arbetsuppgifter

Utifrån intervjuerna handlar rollen som platschef framför allt om att ta produktionsmässiga beslut, ekonomistyrning, personalansvar, planering och att vara BAS-U. Därav har platschefen det övergripande ansvaret för projektet. Det innebär också att platschefen är den som har mest information och kunskap om projektet vilket leder till ett ännu större ansvar än om det hade varit delat på flera personer. De olika ansvarsområdena är ganska spridda vilket gör att rollen som platschef blir bred, de ska ha koll på många olika saker samtidigt. Arbetsledarens roll är mindre övergripande men är även den en planerande roll med flera ansvarsområden. De båda ledande rollerna har ansvarsområden, om än i olika omfattning, och ska alltid kunna ta de rätta besluten i alla lägen, något som går i linje med när Christensen & Kreiner (1997) beskriver ett projekt som *“att göra det som är rätt i en osäker och turbulent omvärld”* (s. 28). Det är en tydlig koppling på hur viktiga de ledande rollerna är för ett projekt, inte minst platschefen. Därför behöver platschefer vara kunniga inom många områden, vilket kan bli tungt och krävande.

Från intervjuer och enkäter framgår att platscheferna upplever ekonomistyrning, mänskliga kontakter och BAS-U (arbetsmiljöansvar) som extra krävande arbetsuppgifter. Arbetsledarna upplever framför allt personalhantering som extra påfrestande.

Ur intervjuerna bedöms att platscheferna har för lite resurser, tid och kunskap, för ekonomistyrning. Genom att företaget i högre grad skulle utbilda och stötta platscheferna i ekonomiansvaret kommer belastningen att minska och krav- och resursfördelningen jämnas ut. Uppgifterna som följer med ekonomistyrningen i sig är inte ohållbart svåra men kombinationen av övriga arbetsuppgifter samt brist på kunskap och tid leder till att *“det ekonomiska ansvaret är jättetungt”* som en platschef uttrycker det i en av intervjuerna. Intervjuerna vittnar om att det upplevs som att det är ekonomin som i slutändan är avgörande vilket leder till ett stort fokus på de ekonomiska resultaten trots att det enligt Christensen och Kreiner (1997) inte är resursförbrukningen som avgör om ett projekt är effektivt eller inte. Dock påverkas och beror ekonomin av allt som sker på en byggarbetsplats. Om ett projekt inte går ihop ekonomiskt fungerar det inte på sikt, trots att de fysiska resultaten kan vara väldigt bra. Även om arbetsuppgifterna relaterade till ekonomi i sig upplevs som tuffa och svåra av många platschefer är det troligen arbetsuppgifterna tillsammans med det ekonomiska ansvaret som är den verkliga belastningen. Om en platschef vet om att hen har ögonen på sig och får förklara varför det ekonomiska resultatet inte är så bra, tillsammans med en känsla av att hen har bristande kunskap och tid, ses som en risk. En risk för att denna platschef alltid bär med sig ekonomin i bakhuvudet och att en enorm stress byggs upp.

Respondenter berättar att det som gör både BAS-U och de mänskliga kontakterna extra tunga är att de är tidskrävande och återigen ett stort ansvar. De menar att för ett väl fungerande projekt, ur både produktions- & säkerhetssynpunkt, är det viktigt med en fungerande

arbetsgrupp där alla drar åt samma håll och följer de rutiner som finns. Det är platschefens ansvar att se till att det är så. För arbetsledarna var det framför allt samordning av personal och att få yrkesarbetarna att jobba effektivt som var krävande.

Det antas vara energikrävande att hantera konflikter oavsett om det är ens egna eller någon annans. Om det dessutom är flera konflikter pågående samtidigt blir det än mer krävande. Ett annat scenario är situationer som riskerar att utvecklas till konflikter om inga åtgärder vidtas. Att då ha pressen på sig att i tid uppmärksamma och hantera dessa situationer innan de eskalerar och blir mer svårhanterliga kan vara en anledning till att mänskliga kontakter lyfts som extra krävande under intervjuerna. En annan tänkbar anledning är att en platschef enligt intervjuerna har kontakt med såväl sin personal som sin egen arbetsgivare och beställaren vilket tillsammans blir många mänskliga kontakter. Platschefens roll och därmed beteende skiljer sig åt mellan de olika situationerna vilket i sig kan bli jobbigt.

Arbetsmiljöansvaret utförs av en arbetsmiljösamordnare, under utförandeskedet kallat BAS-U (Arbetsmiljöverket, 2020b), vilket vanligtvis är platschefen. Det är ett arbete som är kopplat till ett tungt ansvar, inte minst i byggbranschen då ett misstag kan leda till allvarliga skador eller dödsfall. Vetskapen om att dina misstag kan leda till att någon annan skadas eller i värsta fall förolyckas leder till en ansvarskänsla och press som gör att arbetsuppgiften blir extra påfrestande. De flesta olyckor sker i samband med en avvikelse i arbetet från det normala vilket kan kopplas tillbaka till att en platschef ska uppmärksamma saker i tid och ska se till att ha en arbetsgrupp som följer de rutiner som finns. På en byggarbetsplats befinner sig stundtals många personer samtidigt från både företaget och underentreprenörer, ofta från olika discipliner, som har olika referenser och synsätt. Det bedöms bli ett extra orosmoment för platschefen och som gör att hen känner extra ansvar.

Otydliga arbetsuppgifter

I teoriavsnittet beskrivs yttre faktorer såsom tydliga arbetsuppgifter, ansvarsområden och befogenheter samt rätt resurser och kompetens som viktiga för kontroll (Gerlofson, 2018). Individens förutsättningar för att klara arbetsuppgifterna bidrar till kontroll. Finns inte kontrollen kan det leda till stress. Därför är det viktigt att arbetsuppgifterna är tydliga. I intervjuer och enkäter beskriver många respondenter sina arbetsuppgifter som "*ganska tydliga*". Marttala och Karlsson (2011) menar att ett projekt är en aktivitet som urskiljer sig från den vardagliga verksamheten. Vidare hävdar Engwall (1995) att projekt skiljer sig åt vilket stämmer bra i byggbranschen där olika byggnadsprojekt kan skilja sig mycket. Därför kan det finnas en svårighet i att definiera alla uppgifter tydligt. Beskrivningen "*ganska tydliga*" i sig är en vag beskrivning och att det då är svårt att veta vad uppgifterna egentligen innebär. Därför dras slutsatsen att deras arbetsuppgifter tycks vara otydliga. Hade uppgifterna varit tydliga hade svaren varit annorlunda. En tydlig arbetsuppgift definieras, i rapporten, som att arbetstagaren vet vad som förväntas av hen, vad som ska utföras och hur det ska utföras. Det medför att arbetstagaren kan vara säker på att hen har gjort allt som arbetsrollen medför. Vidare berättar platscheferna under intervjuerna att de upplever att deras arbetsuppgifter blivit tydligare allt eftersom de jobbat och betonar vikten av erfarenhet och att

det gjort att de känner sig tryggare i sin roll. Även Dahlman berättar att erfarenhet är positivt för hur individer kan hantera stress. Där görs åter en koppling till vad en tydlig arbetsuppgift är. Erfarenhet får en individ genom att hen har varit med om liknande saker tidigare vilket gör att de vet vad som förväntas av dem, vad som ska utföras och hur det ska gå till. Därmed kan stressnivån bli lägre för ledande roller med erfarenhet. Det är viktigt att det inte ska behövas erfarenhet för att uppleva sina arbetsuppgifter som tydliga. Alla ska känna att de är trygga och vet vad som förväntas av dem i sina roller, även när de är nyanställda.

De ledande rollernas betydelse

I teorin beskrivs av Ögård och Gallstad (1999) att ett projekt aldrig är starkare än den svagaste länken av projektprocessen, projektstyrning, projektledarskap och projektmiljö.

Projektledarskapet kopplas med ledarskapet som de ledande rollerna har. Det är med sitt ledarskap de ska leda projektet till sitt mål. Med ett bristande ledarskap faller projekt även om resterande delar fungerar väl. Platschefen har ett mer övergripande ansvar och om dennes ledarskap inte fungerar påverkar det snabbt och kraftfullt projektet negativt. En arbetsledare ansvarar, enligt intervjuerna, för en mindre del som är mer kopplad till specifika moment i produktionen. Det gör antagligen att utslagen av ett sämre ledarskap hos denna roll inte blir lika starkt och dramatiskt men på längre sikt kan även detta fälla projektet. Anledningen är att moment beror av varandra i ett byggprojekt och om moment inte färdigställs kan inte efterföljande påbörjas och hela projektet påverkas. Dessutom anses negativ energi sprida sig bland medarbetarna i hela projektet även om det till en början bara är en liten arbetsgrupp som inte fungerar.

Projektstyrning kan enligt Ögård och Gallstad (1999) delas in i tid, ekonomi, kvalitet, och risk vilka också kan relateras till arbetsuppgifterna som de ledande rollerna har. Platscheferna beskriver i sina intervjuer att de framför allt arbetar med ekonomistyrning, planering och säkerhetsarbete medan arbetsledare fokuserar på att ge förutsättningar för att den dagliga produktionen ska fungera vilket i sig ligger till grund för att alla de fyra delarna i projektstyrningen ska uppfyllas.

Ögård och Gallstad (1999) menar att kraven i ett projekt kan delas upp i tid, kvalitet och kostnad och att dessa faktorer är mycket viktiga för att ett projekt ska lyckas. Tid, kvalitet och kostnad är faktorer som intervjuerna visar på att de ledande rollerna i byggbranschen arbetar med varje dag och det är upp till dem, framför allt platschefen, att projektet är klart i tid, i rätt kvalitet och inom budget. Det ställer höga krav på personerna som ska lösa detta.

Från intervjuerna framgår att de ledande rollerna vet om att de har ett stort ansvar och att mycket av projektet hänger på deras axlar. Det kan medföra stor press som kan leda till stress och dålig psykosocial arbetsmiljö om inte rätt förutsättningar finns på plats.

Att ha med platschef och arbetsledare i ett tidigt projektskede

Nordstrand (2008) beskriver hur ett projekteringsskede där projektets utformning bestäms och bygghandlingar, som till exempel ritningar och konstruktionssystem, upprättas föregår ett genomförandeskede. Ur intervjuerna går att utläsa att få av platscheferna och arbetsledarna får vara med under detta skede men gärna hade velat det. Därför anses att platschefers och arbetsledares kunskaper borde tas mer tillvara. Eftersom dessa individer i sina roller dagligen arbetar ute i genomförandefasen har de mycket kunskap kring vad som i praktiken fungerar och inte ute i produktionen. Där för övrigt de stora kostnaderna uppstår om det blir problem då Engwall (1995) menar att resursanvändningen är som högst under just genomförandefasen i form av personal, material och utrustning.

De ledande rollerna kan troligen tillföra en del av den kunskap som Christensen och Kreiner (1997) säger saknas i början av ett projekt eftersom rollerna vanligtvis arbetar i en fas i projektet där den relevanta kunskapen är högre. Att dessutom tillföra den i ett läge där både påverkansmöjligheten och beslutens betydelse, enligt Engwall (1995), Ögård och Gallstad (1999), är stor ses som en 'winwin'-situation. Genom att dessa roller får vara med redan i ett tidigt skede kan det leda till att slutprodukten blir bättre på flera sätt. Både Ögård och Gallstad (1999) samt Marttala och Karlsson (2011) anser att det är viktigt att de som ska ta vid senare i ett projekt får vara med i tidiga skeden samt att slutprodukten och hur projektet fortlöper är kopplat till att göra rätt från början, vilket stärker vårt resonemang. Med ett annat synsätt kan platscheferna och arbetsledarna tidigt upptäcka brister och fel, samt åtgärda dessa, som annars hade missats. Det skulle kunna leda till att onödiga, farliga och krävande moment i vissa fall går att undvika vilket kan leda till bland annat en mindre arbetsbelastning och vidare en lägre grad av stress.

Krav och kontroll

För de ledande rollerna platschef och arbetsledare blir det viktigt att de har rätt resurser, med resurser menas i det här fallet kunskap och stöd. Det är även viktigt att arbetsuppgifterna är tydliga för är de svårförståeliga ökar kraven beskriver Eklöf. Modellen i figur 5 visar tydligt att om resurserna som benämns som kontroll är låga samtidigt som kraven är höga så blir det en hög belastning för individen och det kan leda till hög psykisk belastning och stress. Som ny i de ledande rollerna kan kraven upplevas som högre då personerna har lite kunskap och erfarenhet gentemot de krav som ställs. Kraven är ungefär samma som för en erfaren platschef eller arbetsledare, skillnaden är att den som är ny inte har lika mycket kontroll och resurser. Med för få resurser i form av kunskap och information svarar många av de intervjuade att de upplever hög belastning. Med tiden ökar kunskap och personerna växer in i rollen, kraven upplevs då inte lika stora trots att de är desamma. I figur 5 visas det tydligt att med hög kontroll och höga krav så leder det till att personen blir aktiv vilket i sin tur medför lärande och utveckling. Därför behöver nödvändigtvis inte kraven vara den delen som ska minskas utan det viktiga blir att de ledande rollerna har den kunskap och det stöd de behöver för att klara av rollen. Detta leder i sin tur till en bättre psykosocial arbetsmiljö och till att personen utvecklas istället för att uppleva situationen som stressande och belastande.

Enkäten visar på att många upplever sina arbetsuppgifter som stundtals otydliga men desto oftare som tidskrävande. Det framgår också att de flesta respondenterna oftast upplever sina uppgifter som meningsfulla, hanterbara, påverkingsbara vilket visas i diagram 1. Respondenternas upplevelse av sina arbetsuppgifter kan också kopplas till krav och resurser. Känns arbetsuppgifterna meningsfulla, hanterbara och påverkingsbara kan de ses som resurser som gör att kontrollen ökar. Medan otydliga och tidskrävande uppgifter kan räknas till krav eftersom det medför att kontrollen minskas. Från intervjuerna framgår att samtliga respondenter upplever att kraven kommer från dem själva men många har också angett att kraven även kommer från chefen och kollegor. Psykologen Dahlman förklarar i intervjun att det är värre att ha krav från flera olika håll, är det bara du, chefen eller kollegorna som har krav på dig så går det ofta att kontrollera. Förståelsen av att det är värre om krav kommer från flera håll kan göra att personen själv kan försöka reglera och sänka kraven som sätts på denne. Det bör dock tilläggas att det från enkäterna inte går att avläsa vad platschefer respektive arbetsledare har svarat. Därmed dras inte någon slutsats kring hur platscheferna respektive arbetsledare var för sig upplever sina arbetsuppgifter och vart kraven kommer ifrån. Dock fastslås en trend att arbetsuppgifterna upplevs som otydliga och tidskrävande men att de känns meningsfulla. Det finns möjlighet att påverka uppgifterna och kanske är det som gör att de känns hanterbara. Vidare tycks kraven komma från många olika håll men framför allt från individerna själva.

Beslut

Utifrån intervjuerna känns det som att de ledande rollerna i allmänhet är bekväma med att be om råd och gör ofta det i samband med större beslut. De flesta är trygga i att fatta beslut och det kan bero på att det är ett öppet klimat och att de känner sig trygga på sina företag. Utifrån enkäten, diagram 2, beskriver de flesta att de är trygga i sin egen kompetens, sin personal och stödet de får från ledningen. Det är även faktorer till att de känner sig trygga i att ta beslut. Däremot berättar de att det var svårare att ta beslut i början som ny innan de förstod konsekvenserna av beslutet. Därför anses erfarenhet, även här, vara en viktig faktor för att bli trygg i sin arbetsroll.

5.1.4 Arbetsbelastning

Platschef

Intervjupersonerna berättar om en arbetsbelastning som är hög, framför allt under vissa perioder. För de flesta räcker inte tiden till för de uppgifter som skall utföras men ett fåtal anser att den gör det men lägger då över uppgifter och ansvar på chef eller kollegor. En av de intervjuade anser att tiden absolut inte räcker till men att *“det är nog ens eget fel också, just för att man tycker att det är så pass roligt”*.

Genomgående för intervjuerna är att alla arbetar övertid, somliga i perioder, andra så gott som varje dag. Exempel på perioder där övertiden ökar är när ekonomiprognoser ska sammanställas eller vid kritiska arbetsmoment. Arbetstiden bland intervjupersonerna varierar mellan 40- till 60-timmars-veckor och de har till viss del möjlighet att arbeta på distans.

Ungefär hälften av de intervjuade platscheferna hinner inte ta rast medan den andra hälften tar raster men blir ständigt avbrutna av telefonsamtal eller frågor.

Arbetsledare

Arbetsledarna berättar att arbetsbelastningen varierar ganska mycket beroende på i vilket skede av byggprojektet de är i. En av arbetsledarna anser att arbetsbelastningen är *“något hög”* i sitt pågående projekt. Om tiden räcker till för deras arbetsuppgifter varierar, några tycker att tiden räcker till och andra att det varierar med arbetsbelastningen. En av de intervjuade har bra kontakt med sin platschef och de är duktiga på att kommunicera hur mycket det har att göra och om de har för mycket så fördelar de arbetet. En annan av de intervjuade berättar att när bygget är i full gång så läggs mycket tid på problemlösning och samordning och då finns det ingen tid över.

Frukostrasterna är prioriterade av arbetsledarna medan lunchrasten inte är lika viktig för alla, vissa hoppar över den och andra äter den framför datorn. De flesta blir ibland avbrutna av att telefonen ringer eller att det kommer en leverans. Några av de intervjuade är duktiga på att inte alltid svara i telefonen om det inte är något väldigt viktigt, att säga till leveranserna att vänta 15 minuter eller att sitta kvar lite efter för att få hela lunchrasten.

Huruvida de arbetar över varierar också med byggskedet och många arbetar över ibland och kan då gå hem tidigare andra dagar. Flera av de intervjuade anser att det kan vara skönt att jobba över för att få arbeta klart med saker utan att bli störd. En arbetsledare beskriver det enligt *“Om det har varit en stressig dag är det ganska skönt att jobba över för då är det lugnt och då hinner man sätta sig och liksom gå igenom grejer som man inte hinner under dagen när det är massa annat folk.”*. Övertiden beror på produktionen och hur mycket de har att göra, de kan också välja jobba över en dag för att inte ha lika mycket att göra dagen efter. Sammanfattningsvis så är arbetsbelastning och övertid i relation till produktionen och de olika skedena i processen.

5.1.4.1 Raster

Enligt diagram 4 är det 28 % som tycker att det är viktigt med raster, resterande del blir antingen avbrutna på rasterna, prioriterar att arbeta eller hinner ta rast ibland beroende på situationen på byggarbetsplatsen. Det är alltså ganska få som prioriterar att ta ostörda raster.

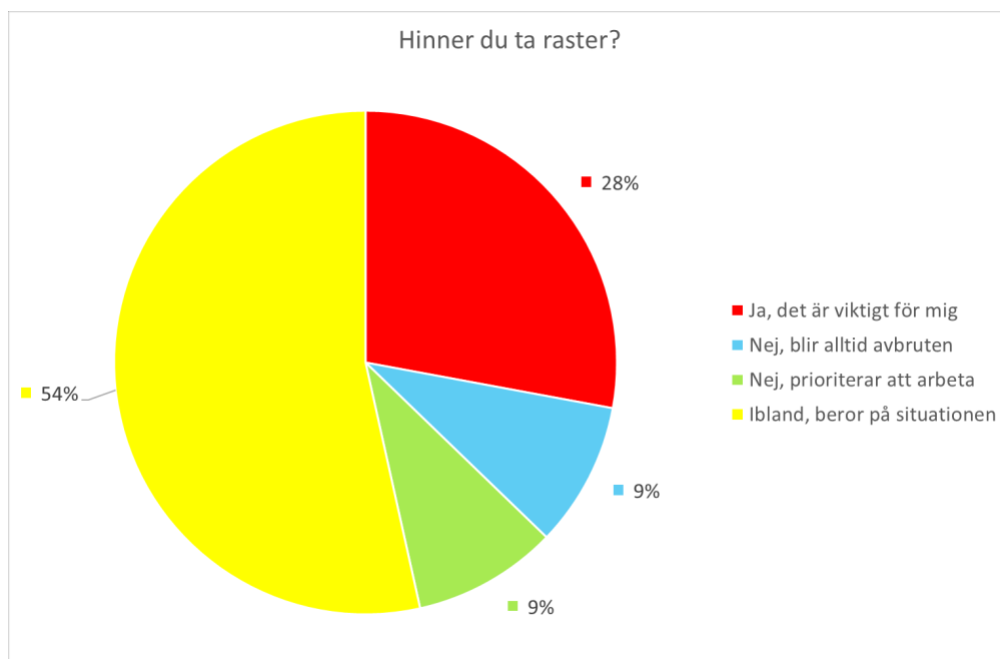


Diagram 4: Visar hur arbetsledare och platschefer prioriterar raster enligt enkäterna.

5.1.4.2 Övertid

I enkäten ställs frågan om arbetsledare och platschefer jobbar fler timmar än den utsatta arbetstiden, vilket visas i diagram 5. De anmärkningsvärda är att ingen jobbar inom den utsatta arbetstiden. Det är 84 % som jobbar övertid varje dag, flera gånger i veckan eller någon gång i veckan.

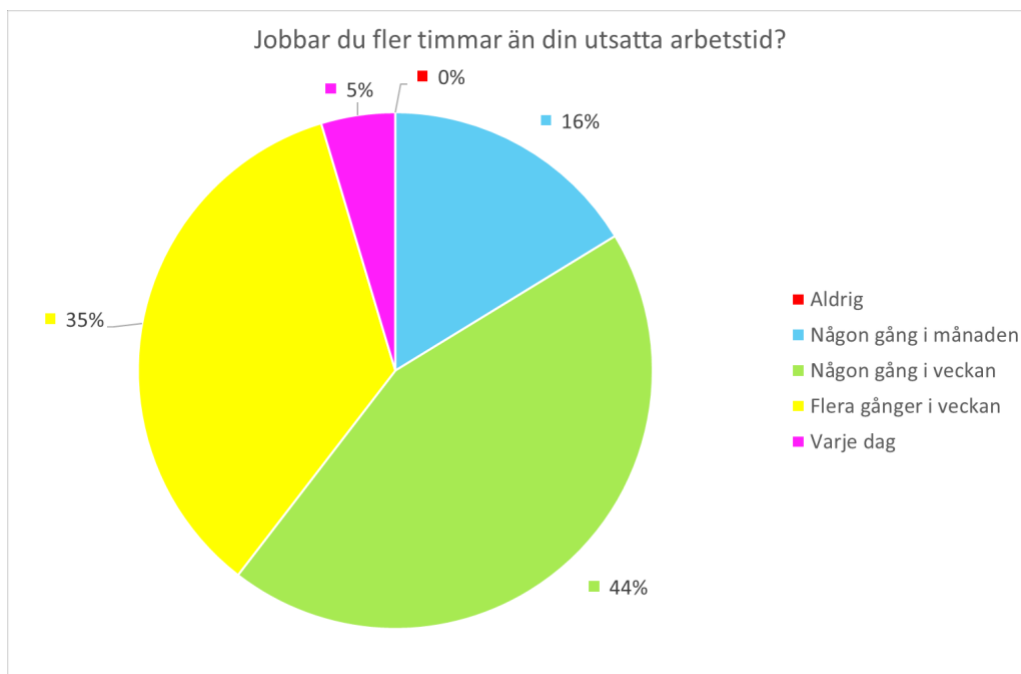


Diagram 5: Enkäten visar fördelningen av övertidstimmar för platschefer och arbetsledare

I enkäten ställs också frågan ”Definierar du dig som en målinriktad person?” varav 86 % svarar *Ja*, se diagram 6.

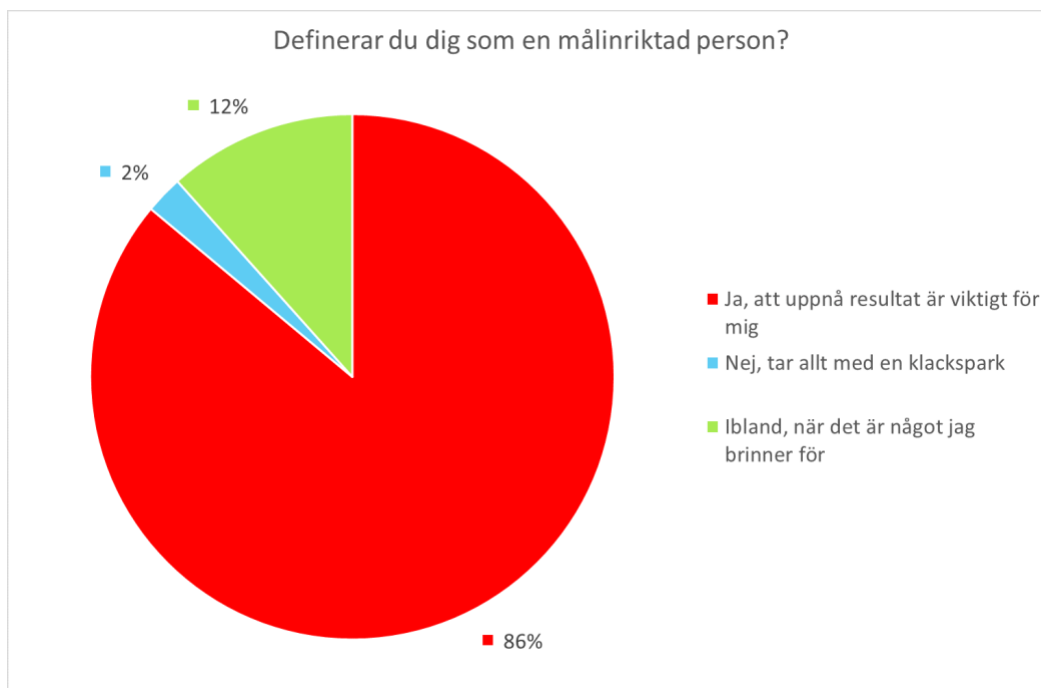


Diagram 6: Enkäten visar om platschefer och arbetsledare definierar sig som en målinriktad person.

5.1.4.3 Analys av arbetsbelastning

Övertidsarbete

Utifrån intervjuer och enkäter görs tolkningen att det är mer regel än undantag att de ledande rollerna arbetar övertid. Rasterna prioriteras bort antingen utifrån aktiva val eller att de tvingas avbryta rasten på grund av saker och frågor som dyker upp i produktionen. Som diagram 5 (s.38) visar så är det ingen som arbetar inom den utsatta arbetstiden och en av anledningarna är att arbetsbelastningen är för hög. En annan orsak till övertid är att de inte hinner med sina arbetsuppgifter under dagen då de blir störda med produktionsmässiga frågor och därför väljer vissa att sitta kvar efter arbetstid för att få arbeta i lugn och ro. Resultatet från enkäter och intervjuer tycks visa tendenser på att det är normaliserat att arbeta övertid i branschen.

Varför känns övertidsarbetet normaliserat? En teori är att personlighetstypen kan vara avgörande. Olika personlighetstyper känner olika mycket ansvar och en målinriktad personlighetstyp anses vara mer ansvarstagande och driven. Som diagram 7 visar definierar majoriteten av arbetsledarna och platscheferna sig som målinriktade. Den målinriktade gör det lilla extra som krävs för att nå målen vilket kan leda till att personerna väljer eller tvingas till att arbeta övertid och prioritera bort raster. Därför är det viktigt att arbetsgivare bromsar ett ohälsosamt beteende hos arbetstagare. Enligt AFS 2015:4 är det arbetsgivarens ansvar att se till att reglera arbetstagarens arbetsuppgifter och befogenheter så att de inte ger upphov till en ohälsosam arbetsbelastning. För en bra psykosocial arbetsmiljö är det viktigt att arbetsgivaren beaktar arbetsbelastning och arbetstider så att det ligger på en bra nivå.

En teori till varför övertidsarbete tycks vara normaliserat i branschen är arbetsuppgifternas beskaffenhet. Då vissa delar i produktionen inte går att avbryta eller pausa såsom gjutning av betong och mottagning av leveranser kräver det att de ledande rollerna arbetar över ibland. Det kan även handla om att ekonomiska prognoser ska redovisas med en viss deadline. Produktionen ska alltid vara igång, det medför att tillhörande uppgifter måste utföras vid det precisa tillfälle som det krävs. Därmed krävs övertidsarbete då medarbetarna får anpassa sig efter produktionen.

Arbetsformen i projekt kan vara ytterligare en möjlig teori till den normalisering av övertidsarbete och bortprioritering av raster. Typiskt för projektorganisationer är att de är tillfälliga, målinriktade och tidsbegränsade (Marttala & Karlsson, 2011; Christensen & Kreiner, 1997; Eklund, 2010). Då de i projekten ständigt arbetar mot ett mål krävs att de ledande rollerna är målinriktade, och kanske är det därav som många definierar sig som målinriktade vilket diagram 6 visar. Dessutom har medlemmarna i en organisation olika kompetens som var för sig har stor betydelse för projektet och dess framgång (Löow, 2009). Dessa aspekter kan resultera i ett kollektivt driv inom hela organisationen till att alltid komma framåt. Det blir ett intensivt arbete där det inte finns tid för stopp. Eftersom de ledande rollerna med sin kompetens är viktiga för ett projekt finns en risk att organisationens driv, för dessa individer, omvandlas till en press eller ett krav. För att hinna säkerställa att projektet alltid rullar tycks individer i de ledande rollerna välja att arbeta övertid och prioritera ner att

ta rast, vilket Gerlofson (2018) beskriver är vanligt förekommande beteende.

Vad kan övertidsarbete leda till?

Enligt intervjuerna upplever de flesta platscheferna att de har en hög arbetsbelastning och att tiden inte räcker till för de uppgifter som de ska utföra. Samtliga uppger också att de jobbar övertid, om än i olika utsträckning. Vissa arbetar övertid nästan varje dag, andra mer i perioder men arbetsveckorna varierar bland respondenterna mellan 40- till 60-timmar. Arbetsledarna beskriver i sina intervjuer att deras arbetsbelastning varierar med produktionen och uppfattningen kring om tiden räcker till för arbetsuppgifterna skiljer mellan respondenterna. De säger att de genom att jobba övertid kan arbeta undan saker och ibland sluta tidigare någon annan dag. Vidare kan i diagram 5 ses hur enkäterna visar på att alla i de ledande rollerna arbetar mer än sin utsatta arbetstid, något som är uppseendeväckande.

Respondenterna berättar att raster under dagarna prioriteras bort. Hälften av platscheferna tar inte några raster och den halvan som gör det blir ofta avbrutna. Så gott som alla arbetsledarna tar frukost men om lunchen tas varierar, även för denna arbetsroll avbryts rasterna för många.

Gerlofson (2018) menar att återhämtningen är det första som vi människor prioriterar bort när vi har för mycket att göra och istället gör mer av det som stressar oss. Detta tycks hända när de ledande rollerna arbetar övertid och på sina raster. I intervjun med Dahlman förklarar han att behovet av återhämtning är individuellt och att vissa har en bättre förmåga att återhämta sig än andra. Vissa klarar sig alltså undan stressrelaterade problem medan andra inte gör det trots att de utsätts för samma stress. Vidare fortsätter Dahlman med att det är vanligt att högpresterande människor går till jobbet som vanligt, utan att reagera på varningsklockor, fram till att de kollapsar. Vissa av individerna i de ledande rollerna kan ha en sämre återhämtningsförmåga. Genom att med extra arbete minska tiden för möjlighet till återhämtning ökar sannolikheten för att de ska drabbas av stressrelaterade problem. Utan vetskap kring vad som är varningssignaler för stress och att de, enligt Dahlman, kan samverka ökar risken ytterligare. Som det visas i diagram 6 definierar sig nästan alla som målinriktade personer. Utifrån det görs bedömningen att personerna lätt kan förbise koncentrationssvårigheter, sömnsvårigheter, mag- & tarmbesvär samt yrsel som enligt Eklöf (2017) är exempel på symptom på skadlig stress som kan leda till utmattning. Att mer än hälften av respondenterna i enkäterna uppgav att de alltid eller ibland prioriterar arbete och karriär framför sitt välmående stärker det resonemanget ytterligare, se diagram 11. Därför är det viktigt att ha vetskap kring vilka varningssignalerna är och vad de kan leda till. Det vill säga stressrelaterade problem, i värsta fall utmattningssyndrom, och vad det innebär.

5.2 Stress i byggsektorn

I kapitlet redogörs hur de ledande rollerna ser på stress och vad som orsakar stressen. Vidare fås en bild av hur den enskilda individen påverkas av stress samt hur de ledande rollerna anser att företagen arbetar med den psykosociala arbetsmiljön.

5.2.1 Definition av stress

Platschef

När platscheferna tillfrågades att definiera stress är de flesta överens om att stress upplevs när de känner att tiden inte räcker till, de har för mycket att göra eller att de har för få resurser. Övriga definierade det som *“Det är när man bygger upp någonting inom sig som man mår dåligt över”* och *“många saker på en gång, så att det blir svårt att hantera, sortera och prioritera”*. Två av platscheferna tycker att det är en svår fråga och definierar inte stress utan beskriver att de är stresståliga och kan hantera stress.

Arbetsledare

Enligt intervjuerna definierar många arbetsledare stress utifrån sin yrkesroll och arbetsuppgifter. Många arbetsledare tycker att stress uppstår på grund av tidsbrist, hög arbetsbelastning och inte ha koll på läget. Exempelvis att inte hinna med deadlines och behöva vänta på leveranser vilket medför att hantverkarna inte kan arbeta vidare. Stressen kan också bero på att det strular på jobbet, att inte kunna lösa ett problem eller att det är svårt att koppla av och inte tänka på arbetet även hemma. En arbetsledare definierar inte stress då hen beskriver sig själv som en *”ostressad person och ganska stresstålig”*.

5.2.2 Positiv och negativ stress

Svaren från intervjupersonerna är inte utmärkande för specifik roll, båda rollerna ser på stress som någonting positivt när det innehåller en liten mängd. De positiva faktorerna av en liten mängd stress leder till bättre prestation, koncentration, få mer gjort och producerar bättre vid högt tempo. En av platscheferna säger att *“90% av den stressen som vi hanterar i produktionen är ofta positiv stress för att vi som jobbar i den här branschen tycker som sagt att det ska hända grejer, vi är duktiga på att lösa saker som vi får i knät snabbt”*.

Negativ stress är när *“man har många bollar i luften”* och att de intervjuade inte hinner med sina arbetsuppgifter. Det kan vara att saker kan dra ut på tiden och att produktion tillsammans med administration blir mycket. Enligt de intervjuade kan negativ stress ge en jobbig känsla som leder till att personen kan bli passiv i sitt beteende. Det viktiga blir att ta kontroll över den negativa stressen nämner en platschef. En av de intervjuade anser att en orsak till negativ stress är att personen alltid är uppkopplad och hen säger att *“man vet aldrig när och om det ringer”*.

I enkäten ställs frågan *”Ser du på stress som något positivt, negativt eller både negativt och positivt?”*. I diagram 7 som redovisas nedanför, svarar 40 respondenter att de ser på stress

som både något negativt och positivt. Det är endast en person som svarar att det är positivt och två personer att det är negativt av 43 stycken svarande.



Diagram 7: Hur de ledande rollerna ser på stress.

5.2.2.1 Analys av definitionen stress

Definition av stress bland de ledande rollerna

Enligt intervjuerna definierar en del platschefer och arbetsledare stress som när arbetsbelastningen är för hög och har för lite resurser. De upplever även stress när det är tidsbrist och inte kan koppla av efter arbetet utan tänker på jobbet på fritiden. Det här stämmer bra med Rubenowitz (2004) definition av stress som säger att stress uppkommer när krav ställs på en individ och hen bekymrar sig över att klara av att hantera dem. Psykologen Dahlmans beskrivning av stress är "stress kan förklaras utifrån hur individen reagerar på yttre krav och hot samt inre krav". Det tyder på att folk i branschen är medvetna om vad stress innebär trots att det används vardagligt om nästan allt. Vidare beskriver psykologen att stress kan förklaras på många sätt och det framkommer även av respondenterna som definierar stress olika.

Positiv och negativ stress

Enligt både intervjuerna och enkäterna svarar platschefer såväl som arbetsledare att de anser att stress är både positivt och negativt vilket visar på en trend. I intervjuerna upplever de ledande rollerna att de får bättre prestation- och koncentrationsförmåga av lite stress. Hansen (2016) nämner att en av stressreaktionerna är hur individen får extra kraft och energi. Psykologen Dahlman säger att människan presterar bättre vid lite stress vilket de intervjuade har upplevt men Dahlman och Hansen förklarar även vikten av att stressen efter en prestation

måste gå över. För att stress ska vara något positivt så måste stressen vara under en kortare period och efterföljas av återhämtning.

Stress är negativt när det pågår under en längre period och benämns ovan som långvarig stress. Stress i kortare perioder i sig är inte farligt men i längre perioder kan stress leda till psykiska och fysiska sjukdomar (Institutet för stressmedicin, 2019c). Eklöf beskriver bland annat att koncentrationssvårigheter är ett symptom och en varningssignal för långvarig stress. De intervjuade beskriver att den negativa stressen är när det är ”*mycket*” och att den positiva är ”*lite*”. En analys av intervjuerna är att när de förklarar den negativa stressen som mycket så menar dem den långvariga stressen vilket motsvarar stress under en längre period.

Som platschefen i ett av citaten berättar så är byggsektorn en bransch där de ledande rollerna har fått lära sig att ta snabba beslut och lösa problem. Platschefen anser att 90 % av stressen som uppstår i produktion är positiv stress men utifrån enkäten och andra intervjuer är stressen både positiv och negativ i branschen. Hur stor andel av stressen som är positiv respektive negativ går inte att avläsa, men utifrån de intervjuades svar finns det många delar i deras arbetsuppgifterna som är påfrestande och stressande och som i många fall varar under långa perioder. Därför är det viktigt att ha kvar den positiva stressen och minska den negativa. Det går inte att helt eliminera den skadliga stressen, men det är viktigt att vara medveten om vad skadlig stress kan innebära för individen.

5.2.3 Arbetsrelaterad stress på arbetsplatsen

Platschef

Två platschefer upplever att de ofta är stressade, den ena beskriver att det var ett specifikt projekt som nyligen avslutats där hen periodvis kände sig stressad och att det även kunde vara länge. Orsaken till stressen var främst att arbetsbelastningen var väldigt hög och att de inte hade tillräckligt med personal på arbetsplatsen. De övriga platscheferna beskriver att de överlag inte känner sig stressade men när de gör det så varierar stressen över projektets gång samt att det kan variera från projekt till projekt. Orsakerna under dessa perioder kan vara att det är för mycket möten att de inte hinner med övriga arbetsuppgifter eller ekonomiska frågor och saker som de inte kan påverka. Det är ofta flera anledningar som bygger upp stressen, det kan vara på arbetet och privat. Några beskriver att orsaken till stress är när det kommer mycket från olika håll och att det även kan bero på att personen sätter höga krav på sig själv. En platschef förklarar det som *“I mitt fall är det att jag sätter höga krav och inte vill att min arbetsgivare ska behöva ta ansvar för mig någonstans utan jag ska kunna lösa det i vilken situation som helst”*.

Arbetsuppgifter och situationer som platscheferna beskriver som stressande är saker de inte kan påverka såsom sena leveranser och personalproblem. Några platschefer upplever att ha kontroll på ekonomin som påfrestande och stressande eftersom det medför att stort ansvar. Bland annat beskrivs det som att *“Ekonomin i projekt är ytterst viktigt. Man mäter siffror och det är resultatet som man lever på”*. En annan arbetsuppgift som lyfts upp är att det ringer på nätterna i samband med, till exempel vinterjour. Det är vanligtvis återkommande var tredje vecka under aktuell säsong. En platschef uttrycker det som *“När man vet att det kommer bli mycket i natt, undra när det ringer. Det kan vara en stressfaktor för mig”*. När det är för mycket att göra på en gång och det inte hinner avslutas beskrivs som stressande av respondenterna. Exempelvis att det är mycket aktiviteter på en gång på arbetsplatsen och då blir personalansvaret extra krävande och stressande. Inget får gå fel eftersom det kan leda till personskador. Vidare finns det för lite tid till att utföra andra uppgifter såsom dokumentation, planering och ekonomi. Ett annat exempel är att det i början av projekten, då mycket ska lösas och bestämmas, kan vara mycket möten tätt inbokade vilket intervjupersonerna tycker leder till stress eftersom mötena berör olika områden. Samt även att de inte finner tid att förbereda sig inför mötena då platschefen ska ha övergripande koll över sitt projekt. Ibland uppkommer oförutsedda situationer där uppgiften behöver genomföras omgående och upplevs av en platschef som att *“Det kan vara väldigt stressande, till exempel vi måste lösa det här och behöver ett besked imorgon”*. Intervjuerna påvisar även att konflikter på arbetsplatsen är stressframkallande för platscheferna både när det gäller konflikter mellan egen personal och när beställaren inte håller med platschefen.

Majoriteten av de som intervjuas anser att erfarenhet och mognad är viktigt för att kunna hantera stress. Genom att de har varit med om de flesta situationerna tidigare finns kunskap kring hur problemen ska hanteras och då blir stressen inte lika tung. Att exempelvis ha en plan B och en plan C, om något skulle hända eller gå fel, är enligt en platschef viktigt

speciellt för större projekt. De flesta upplever att de har varit stressade tidigare men att de nu har lärt sig att jobba med det och att det inte är ett problem längre. En platschef beskriver det som *"det blir lite att man blir inkastad i elden, aningen så härdas man eller så brinner man upp"*.

En metod som flera av platscheferna använder för att hantera stress när det blir mycket att göra är att skriva listor och prioritera vilka arbetsuppgifter som ska genomföras först. En platschef säger *"Prioritering är ett samlingsnamn och be om hjälp givetvis. Det är det viktigaste"*. En annan metod som används av ett par av respondenterna är att be om hjälp på olika sätt. Någon får stöttning av företaget i form av stöd från HR eller extra personal som hjälper hen med arbetsuppgifterna medan någon annan får stöd i tankar, idéer, råd och tips från personer de känner. *"Att man vågar prata, att man inte håller det inom sig, för att det är det sämsta man kan göra"* uttrycker en platschef. Andra metoder som tas upp är att skriva ned problem som de stöter på för att ha med det till nästa projekt. Att ha fler insatta i projekten för att arbetet inte ska stanna upp och vara beroende av en enda person om hen inte är på plats. Att arbeta hemifrån en dag i veckan och inte boka in möten under denna dag är en metod för någon. Personen beskriver att det ger egentid och möjlighet att genomföra ogjorda arbetsuppgifter. En platschef värdesätter sin sömn och menar att det är en bra metod för att hantera stress, hen menar att jobb sent om kvällarna inte är effektivt och att hen inte presterar bra. Att stärka sig i sin roll som platschef är ytterligare en metod som beskrivs av en respondent och det kan enligt hen göras med hjälp av ledarskapsutbildningar.

Arbetsledare

Enligt intervjuerna upplever tre av arbetsledarna stress under vissa perioder i arbetet. Anledningen att stress uppstår under dessa perioder är att arbetsbelastningen varierar under byggprojektets gång beroende på vilket skede projektet är i. En av arbetsledarna uttrycker det som *"Alla byggen har toppar när det händer väldigt mycket och kanske har lite dalar i det när det är lite lugnare"*. De tycker att det som orsakar stress är en kombination av arbetet och det privata livet hemma. Dessa orsaker är bland annat att arbetsledare ställer höga krav på sig själv även om omgivningen inte gör det, men det kan även vara tvärtom att vilja prestera på en hög nivå för att omgivningen har höga förväntningar på en. Ytterligare orsaker kan vara tidspress, att hinna med alla deadlines och att de har mycket att göra. Det kan även vara att de upplever att de inte ha kontroll. Ytterligare tre arbetsledare är sällan stressade men besvarar ändå frågan om orsaker till stress och benämner samma orsaker som de andra arbetsledarna. De övriga två upplever att de ofta är stressade, en av dem har lärt sig att jobba med stress och upplever inte den som ett problem. Hen tycker att största faktorn till stress är tidspress och höga krav, med höga krav blir hen bättre på att minimera felen. Den andra arbetsledaren tycker att orsaker till stress är detsamma som har nämnts ovan.

De flesta av de intervjuade arbetsledarna upplever stress under vissa perioder i projektet på grund av deras arbetsuppgifter. Svaren på frågan om vilka arbetsuppgifter som är stressande var varierande. Arbetsuppgifterna handlar till exempel om att koordinera personal, se till att

allting fungerar ute på byggarbetsplatsen och att alla är nöjda. Ytterligare uppgift är att återuppta uppdrag som har legat still i flera månader. Det har också nämnts en del uppgifter som kan vara stressande såsom att kontrollera att arbetsmiljön är säker och att alla jobbar säkert på byggarbetsplatsen. En arbetsledare tycker att det inte är själva arbetsuppgifterna som är stressande utan när det blir för många, då blir det stressigt. Ytterligare två arbetsledare tycker inte att de har arbetsuppgifter som gör de stressade, utan en av dem tycker att det blir stressigt när hen ofta blir avbruten. Den andra anser att handlar om att få stöd i arbetsuppgifter.

Det kan vara bra att känna till situationer som gör en arbetsledare stressad, därför ställs frågan om vilka situationer som gör dem stressade. Exempel på sådana situationer är att leveransen inte kommer i tid och att hinna med alla deadlines. En av arbetsledarna beskriver en situation där tjänstemännen var underbemannade vilket ledde till för mycket ansvar för personen. Det i sin tur medförde att arbetsledaren kände att hen inte räckte till. Andra stressande situationer som nämns är att arbetsledaren behöver ha koll och vara väl insatt i yrkesarbetares uppgifter för att kunna lösa problemen som kan uppstå i produktion. En annan händelse som en arbetsledare nämner är att hen blir störd under ledigheten såsom att bli uppringd av yrkesarbetare för att det har uppstått ett problem. En annan arbetsledare uttrycker en stressande situation som *”När man planerar något bra och sedan är det någon som inte riktigt har varit med i den planeringen, och också ska vara på samma ställe och göra någonting”*.

Efter frågorna om intervjupersonerna har arbetsuppgifter och situationer som de upplever stressande så ställs frågan om de har någon metod för att hantera stress. Metoder som arbetsledarna använder för stresshantering i arbetet är lite varierande beroende på stressens orsak. Exempel på metoder som arbetsledare använder är att se till att prioritera rätt uppgifter såsom att allting fungerar ute på byggarbetsplatsen och sedan fortsätta med övriga arbetsuppgifter. En annan arbetsledares metod är att ta tag i alla arbetsuppgifter som har legat still i flera månader och *“bara göra dem”*. Ytterligare en metod är att skriva ner och strukturera upp så att hen inte behöver ha allt i huvudet. En av arbetsledarna försöker lugna ner sig själv vid stressade situationer genom att tänka att *“det är bara ett bygge eller det är bara ett jobb och om de får vänta lite så får de väl vänta då”*. En annan metod för att hantera stress, som orsakas av att arbetsledaren vill att alla ska jobba säkert och vara trygga, är att försöka informera alla yrkesarbetare att använda sig av utrustning de behöver. Vidare att de inte ska stressa upp sig och att de arbetar lugnt så det inte händer någonting farligt. De arbetsledarna som upplever att de inte har arbetsuppgifter som är stressande använder sig av metoder som att prioritera det viktiga och försöka klara av uppdrag och ta hjälp av andra.

I enkäten ställs frågan *”Har du någon metod för att hantera stress”*. Majoriteten av svaren innehåller någon typ av träning. Det kan vara att promenera i skogen efter jobbet, besöka gymmet eller någon idrottsaktivitet. Det är även vanligt att stanna upp och ta fem minuters paus för att hämta en kaffe eller att ta en promenad runt bygget för att få stänga av en stund.

Många tycker att det är viktigt att kunna stänga av jobbet när de går hem och får då återhämtning efter jobbet och på helger. Mindre frekventa svar är även meditation, familj, god sömn och att våga be om hjälp. En person skriver vidare att den hanterar stress genom att tänka *“det kommer lugnare perioder mellan topparna, bara att härda ut”*.

I enkäten ställs frågan ”*Är du ofta stressad?*” till platschefer och arbetsledare och redovisas i diagram 8. Fördelningen mellan ja och nej svaren är relativt lika då det bara skiljer en person mellan resultatet.

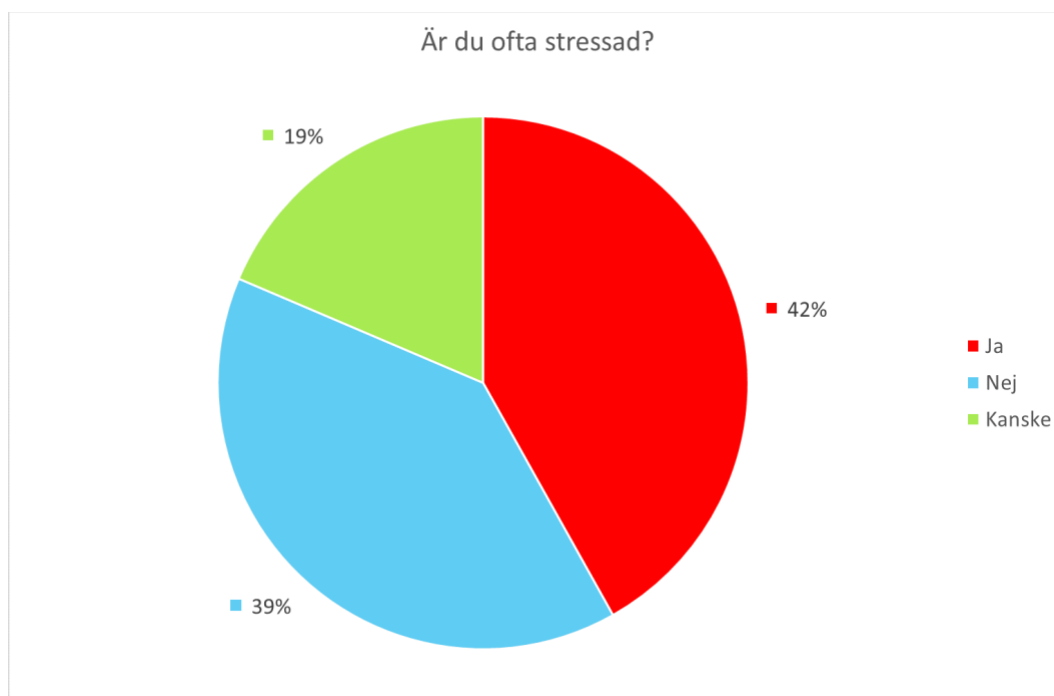


Diagram 8: visar om de ledande rollerna ofta upplever att de är stressade.

Efter frågan i diagram 8 ställs följdfrågan *Hur ofta är du stressad* och det redovisas i diagram 9. Det är ingen som alltid upplever att de är stressade men en stor del, 78 %, upplever att de ibland eller ganska ofta är stressade.

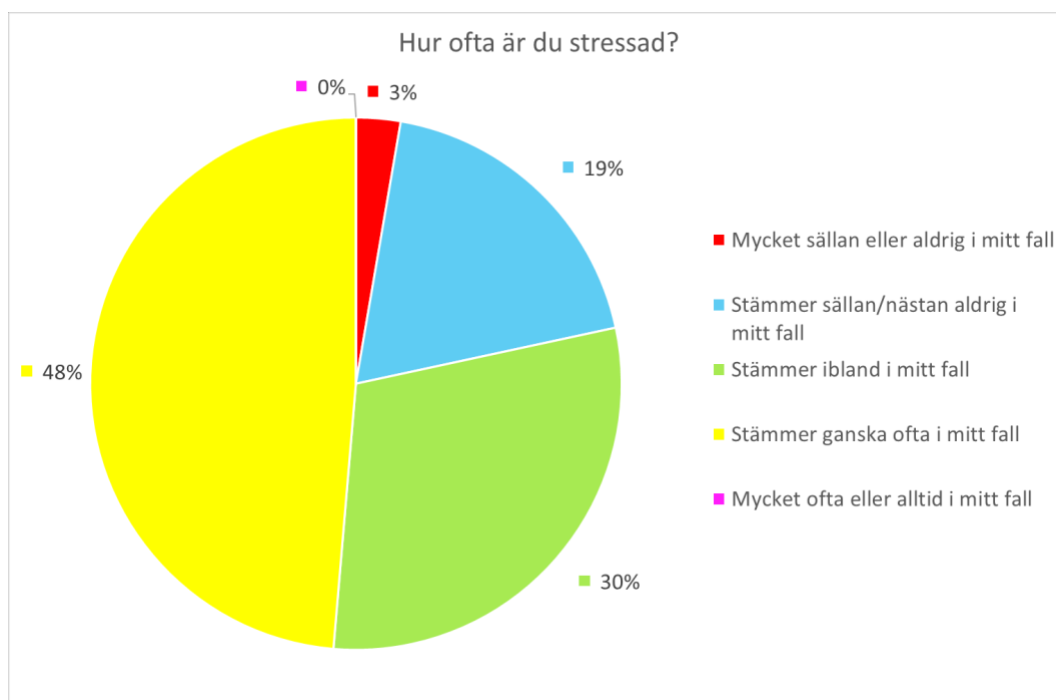


Diagram 9: Följdfråga på hur ofta de ledande rollerna är stressade.

5.2.3.1 Analys av arbetsrelaterad stress på arbetsplatsen

Upplevd stress

Enkäterna visar på att 60 % av respondenterna ofta eller nästan alltid är stressade, 20 % är ibland stressade och 20 % är sällan eller nästan aldrig stressade. Vilket tyder på att större delen av platscheferna och arbetsledarna upplever stress.

Intervjuerna påvisar att 75 % av platscheferna överlag inte är stressade men att det uppkommer perioder då de upplever stress under projektets gång. Resterande 25 % upplever att de ofta är stressade på grund av sitt arbete. För arbetsledarna är det 38 % som tycker att de periodvis känner sig stressade. Variationen beror på att de arbetar i projekt och att det är lugnare i vissa skeden och tuffare i andra. 38 % anser att de inte är stressade medan 25 % ofta är det. Enligt Gerlofson (2018) är det viktigt att hitta tid för vila för att kunna hantera stress eftersom det första som prioriteras bort är återhämtning, i perioder då det är mycket att göra. Som det framgår av intervjuerna har en del av respondenterna upplevt att de blivit störda under sin semester då deras telefoner ringer. Följden av det blir att de inte har sin tid för återhämtning och inte kan koppla av under sin ledighet. Därför är det viktigt att försöka hitta en balans mellan stressiga perioder och tid för återhämtning så att människan kan klara av stress på ett bra sätt. Om en person har svårt att koppla av kan det vara ett förslag att stänga av telefonen under ledigheten, om hen har möjlighet att göra det. En platschef behöver vara uppkopplad även under semestern då hen har ett helhetsansvar och inte kan vara frånvarande. Det kan vara svårt att lämna över projektet till någon annan som inte är insatt i projektet och kan därför inte alltid stänga av telefonen. Det kan medföra att hen inte kan koppla av och få tid för återhämtning, vilket är syftet med en semester, som kan leda till obalans mellan stressiga perioder och tid för vila.

Orsaker till stress

Orsakerna till stressen är bland annat att arbetsbelastningen är för hög och att tiden inte räcker till för arbetsuppgifterna. Det som platscheferna och arbetsledarna inte kan påverka upplevs också som stressande. Exempelvis sena leveranser som medför att yrkesarbetarna inte har något att göra och leder till extra tid för koordinering av personal för att utföra andra arbetsuppgifter. Ytterligare en orsak är att de ställer höga krav på sig själva för att inget ska gå fel, såsom säkerhet för personal. Samt att stress orsakas av att det är jobbigt både privat och mycket i arbetet på samma gång.

Arbetsledarna känner även stress över att hinna med alla deadlines som måste utföras enligt tidsplanen för att kunna gå vidare i nästa steg i planeringen. Annars medför det förseningar som kan leda till konsekvenser som extra kostnader. Platscheferna kan även påverkas av deadlines inte hålls då de är ansvariga över ekonomin. Det framgår av intervjuerna att platscheferna tycker att ekonomin är en stressande uppgift. Eklöf (2017) beskriver en teoretisk modell som förklarar att det ställs krav från arbetet på en arbetstagare som har resurser, i form av utbildning och stöd från företaget. Om kraven som uppkommer på grund av arbetet inte kan hanteras av individen kan det leda till stress. Vilket på lång sikt kan medföra andra negativa faktorer såsom prestationsnedsättning och ohälsa. Eklöfs modell visar att om resurserna däremot är större än kraven och individen finner balans mellan dem resulterar det i att personen utvecklas och det främjar prestationsförmåga och välmående. Därför är det viktigt att företagen ger de anställda det stöd de behöver så att de finner balans mellan krav och resurser för att det i slutändan kommer gynna företaget och välmåendet hos de anställda. Exempelvis genom att de anställda har en lagom arbetsmängd som kan utföras under arbetstiden eller extra resurser i form av personal. Det kan även innebära att den anställda får gå på utbildning för att stärka sitt ledarskap eller för att bli bättre på ett program som används inom företaget.

Två av platscheferna har en arbetsuppgift som innebär att de har nattskift där de bör svara på telefon, vilket de beskrev som jobbigt. Teorin tyder på att detta kan vara ohälsosamt, där Gerlofson (2018) upplyser att nattskift kan vara en orsak till arbetsrelaterad stress. Stress har negativ påverkan på personal då det kan leda till konflikter, vilket kan reflekteras till teorin där Eklöf (2017) beskriver att vid stressande situationer blir individer mer känsliga vilket kan leda till ökad risk av konflikter. På ett bygge sker arbetet i grupp och det är platschefens och arbetsledarens ansvar att samarbetet på en arbetsplats fungerar bra. Det är ofta platschefens ansvar att lösa de konflikter som kan uppstå. En teori är att det kan minska effektiviteten eftersom tid och energi läggs på annat.

Stressade situationer

På frågan om det ofta uppstår stressande situationer i arbetet, tvekar en av respondenterna. Först svarade hen nej, sedan att de uppstår men att hen lärt sig hantera situationerna. Det påpekar även flera av respondenterna, att det är genom erfarenhet som de löser stressande situationer bättre eftersom de har varit med om det tidigare. Det är flera som svarade att de tidigare har varit stressade men att de inte är det längre. Någon beskriver att hen idag drivs av

stress och att hen inte ser det som ett problem. Är det upplevelsen av arbetsbelastning som har ändrats eller har arbetsbelastningen verkligen minskat? I vissa fall kan det vara företagen som ändrat sitt sätt att arbeta vilket medfört att respondenterna inte längre upplever stress. En annan teori grundas på att en platschef under en intervju sa att "*det blir lite att man blir inkastad i elden, aningen så här das man eller så brinner man upp.*" vilket skulle kunna tyda på att de individer som inte är tillräckligt stresståliga på ett eller annat sätt försvinner från dessa tjänster. Vilket till exempel skulle kunna ske genom att de säger upp sig till följd av stressrelaterade problem. En tredje teori är att erfarenhet kan göra det lättare att hantera stress i arbetet. Det kan relateras till Agervolds (2001) modell som beskriver att hög kontroll och höga krav medför lärande utveckling. Utifrån det kan en slutsats dras om att den höga arbetsbelastningen som de utsätts för, det vill säga höga krav, men att de har haft kontroll kan ha lett till att de utvecklas som individer inom sin yrkesroll och den höga kraven inte upplevs som stress längre. Stöd från företaget och tydlighet i information om arbetsuppgifter är viktiga faktorer för att finna balans mellan krav och kontroll samt för att kunna utföra arbetet på ett bättre sätt.

Hantering av stress

De flesta platschefer och arbetsledare har metoder för att hantera stress i arbetet. Exempelvis genom att prioritera arbetsuppgifter och skriva listor för att inte tänka på allt. Det anses vara en bra stresshanteringsmetod och kan reflekteras till Lazarus och Folkmans (1984) metod. Den benämns coping och innebär att individen ska kunna hantera krav som ställs på hen utan att reflektera på slutresultatet. Lazarus och Folkman beskriver att individen antingen borde acceptera, minimera, ignorera eller kontrollera situationer som inte går att styra över. Vid hög arbetsbelastning, kan prioritering av arbetsuppgifter vara en metod för att kunna kontrollera den stressande situationen även om det inte går att minska arbetsmängden. Det i sig kan medföra konsekvenser som att vissa arbetsuppgifter inte hinner bli utförda. Vissa respondenter väljer att inte tänka på det de inte kan påverka och att alltid tänka positivt. Även denna metod kan kopplas till coping genom att ignorera och acceptera vilket görs vid positivt tänkande och inte bekymra sig över det som inte kan påverkas. Det kan exempelvis vara sena leveranser, ekonomiska frågor eller när konflikter uppstår. Positivt tänkande stärks även av Levi (2002) som förklarar coping med hänsyn till olika metoder som går ut på att förhindra negativa tankar och prioritera det positiva. Ytterligare metoder för att hantera stress är enligt flera respondenter att be om hjälp och få det stödet som behövs i arbetet. Enligt Björkenäs och Lundkvist (2005) är stöd ett huvudvillkor för att en person ska kunna hantera stress. Stödet innebär ökade resurser, för att lösa eller klara av problem eller situationer som inte går att styra över. Det tros vara en bra metod, då det framgår av intervjuerna att respondenterna fått stöd från företaget när arbetsbelastningen varit för hög och de inte hunnit genomföra sina arbetsuppgifter. Stödet kunde vara i form av extra personal som exempelvis en extra platschef som enbart ansvarade för ekonomin.

5.2.4 Arbetsrelaterad stress utanför arbetsplatsen

Platschef

Alla platschefer har möjlighet att jobba hemifrån med administrativa arbetsuppgifter, exempelvis ekonomi, planering och svara på mail. Sex platschefer jobbar sällan hemifrån utan gör det enbart när det behövs. De menar att anledningen är att deras roll är att styra arbetet på plats vilket kan vara svårt att göra hemifrån. Andra anser att de inte är effektiva när de arbetar hemma för att det finns mycket andra saker som tar uppmärksamhet. En av platscheferna beskriver att genom arbete hemifrån med en arbetsuppgift, på en kväll eller under en helg, förhindras problemet från att växa. Vidare beskriver hen *“Där upplever inte jag stress utan jag upplever det som att jag kan hantera min stress genom att ha med utrustning som gör att jag kan jobba på kvällar och helger”*. De övriga två platscheferna väljer ofta att jobba hemifrån. Den ena systematiskt med en förmiddag i veckan och den andra när det finns möjlighet för att kunna lägga upp tiden som de vill.

Två av platscheferna känner att de alltid kan skilja på arbete och fritid, en beskriver att hen aldrig tar med arbetsmobil eller dator under ledighet. Tre av platscheferna tycker sig kunna skilja på arbete och fritid men tänker på jobbet även hemma ibland. För att kunna släppa jobbet kan de behöva jobba några timmar under sin lediga tid. På det sättet kan de jobba undan saker som inte blivit gjorda och efter det få mer kvalitet i deras fritid och vara *“ledig på riktigt”* som en platschef uttryckte sig. Två av respondenterna har svårt att skilja mellan arbete och fritid. De tänker ofta på arbetet under sin lediga tid och kvällar, framför allt under perioder när det är mycket att göra. Det belastar deras fritid i form av att de kollar kalendrar och planerar inför morgondagen. En av dem stänger aldrig av sin arbetstelefon med telefonsamtal och mail även under semestrar som följd. Det gör att hen inte kan koppla av under sin semester om inte bygget är stängt, vilket det bra är under sommaren. Det blir tufft och hen uttrycker det själv som *“Ibland önskar man att man hade ett sånt jobb där man bara kunde släppa allt när man kommer hem”*. En åttonde platschef som intervjuats upplever en situation någonstans mitt emellan de tidigare nämnda. Hen säger sig kunna skilja på arbete och fritid men ligger ibland vaken på nätterna och funderar över arbetet fast upplever det dock inte som stressande. Däremot som jobbigt då sömnbristen leder till trötthet. Respondenten uttrycker vidare att tankarna på nätterna ibland leder till idéer som underlättar i arbetet dagen efter men att det inte är vanligt.

Under intervjuerna framkom att tre platschefer stundtals prioriterar karriär och arbete framför sitt eget välmående. Framför allt genom att de arbetar väldigt hårt och mycket. En intervjuerson nämner i samband med detta, *”nu när jag tänker tillbaka på det förra bygget så kanske jag skulle dragit i handbromsen själv lite tidigare”*. En annan berättar att hen får prioritera bort aktiviteter hen vill, och tidigare brukade, göra till följd av arbetet. *”det är många som kan kombinera det med jobbet, kan gå tidigare någon dag för att hinna med det men nej, det har jag verkligen offrat i nuläget”*. En tredje säger att hen är en tävlingsmänniska och vill vara bäst men att det har lugnat sig betydligt med tiden och att det nu är på en annan nivå än tidigare. Det är något som även andra platschefer som intervjuats beskriver. Två av

åtta respondenter beskriver att de inte prioriterar arbetet framför sitt välmående längre men att de har gjort det tidigare. En av dem fram tills för något år sedan. Hen har nu varit i samma roll och på samma företag under en lång tid och tror det är en anledning till att det vänt eftersom hen menar att ”*Det är så att byter man företag så har man mycket att bevisa under en mångårsperiod*”. Det finns också ett par platschefer som trivs bra, är nöjda i sina roller och inte prioriterar arbetet framför sitt välmående.

Det varierar mellan platscheferna om de känner stress utanför arbetet eller inte. Det är jämn fördelning mellan de som upplever att de är stressade utanför arbetet som de som upplever att de inte är det. Cirka 40 procent upplever att de har mycket att göra och inte hinner med allt de vill och får prioritera bort. Till exempel upplever en platschef att hen inte hinner med att träna trots att hen gärna hade velat göra det. En annan beskriver att hen valde att inte ”*plocka fram båten*” förra året för att den är så tidskrävande. I de flesta fall upplever respondenterna själva inte detta som stress men att det är något de måste hinna med. Familjen och hemmet är något som platscheferna återkommande nämner att de kan känna stress över. Bland annat ska barn skjutas till olika aktiviteter, hus och trädgård ska tas om hand men även hur krävande händelser hemma kombinerat med mycket på jobbet påverkar varandra och leder till att det blir jobbigt att hantera.

Arbetsledare

Arbetsledarna har möjlighet att arbeta hemifrån men föredrar att inte göra det. De flesta säger att de vill finnas tillgängliga på byggarbetsplatsen. När det väljer att arbeta hemifrån så är det med kontorsarbete.

Hälften av arbetsledarna har svårt att skilja på arbete och fritid. De tänker på arbetet när de är hemma och en av dem kan bara släppa arbetet under längre ledigheter. En av arbetsledarna beskriver det med att ”*det blir en livsstil på gott och ont*”. Den andra hälften har inga problem med att skilja på arbete och fritid. Det kan hända att någon av dem svarar i telefonen ibland om den ringer hemma.

Majoriteten av arbetsledarna prioriterar välmående framför arbete och karriär. En av arbetsledarna beskriver att hen ”*mår bra av jobb men mår bättre att vara med dem jag älskar och tycker om*”. Två av arbetsledarna har tidigare prioriterat arbete framför fritid. De är numera tryggare i rollen och väljer då att prioritera välmående i högre grad.

Cirka hälften av arbetsledarna känner ingen stress utanför arbetet, ytterligare två av arbetsledarna tyckte att det är stressigt hemma och det på grund av att den ena har små barn och stort hus därför är det mycket att göra. Den andra håller på med att renovera hemma och känner stress över det.

I diagram 10 redovisas fördelningen av hur de ledande rollerna kan släppa arbetet under deras lediga tid. Det fanns en skala med fem alternativ, det är 44 % som upplever att de sällan eller aldrig kunde släppa arbetet medan 42 % ofta eller alltid kan släppa arbetet under fritiden.

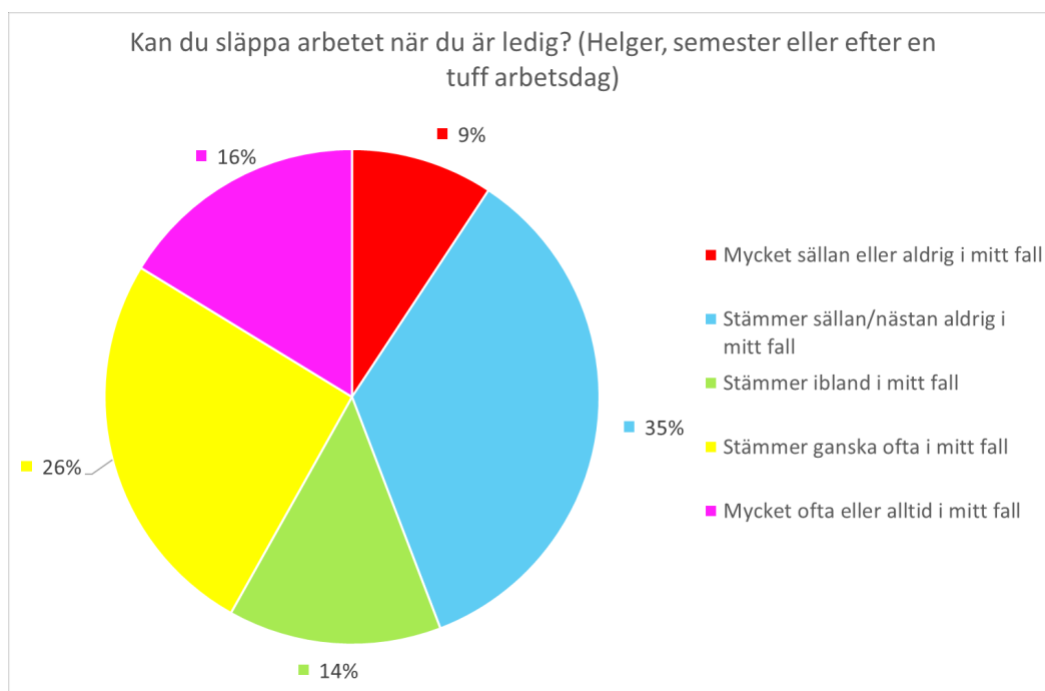


Diagram 10: Fördelning av hur de ledande rollerna upplever att de kan släppa arbetet när de är lediga.

Diagram 11 visar svar på frågan om arbetsledare och platschefer prioriterar arbete och karriär framför deras välmående. Då svarade 9 personer av 43 stycken att det prioriterar arbete och karriär framför välmående och 17 personer att de gör det ibland.

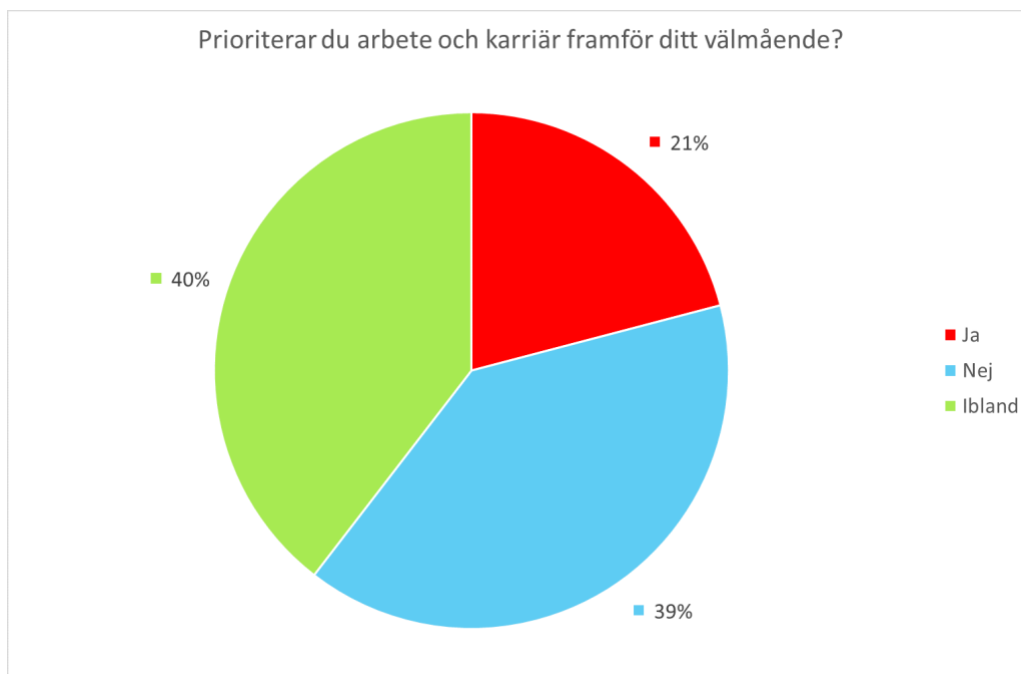


Diagram 11: Fördelning av hur de ledande rollerna prioriterar arbete och karriär framför välmående.

5.2.4.1 Analys av arbetsrelaterad stress utanför arbetsplatsen

Arbete på fritiden

Sammanställning av intervjuerna visar att cirka hälften av platscheferna upplever att de för det mesta kan skilja på arbete och fritid men tänker även på jobbet hemma ibland. När arbetsbelastningen är extra hög kan de avsätta ledig tid för att genomföra vissa arbetsuppgifter för att kunna släppa arbetet senare. Två platschefer upplever att de har svårt att släppa arbetet under sin fritid och tänker mycket på jobbet. Hälften av arbetsledarna tycker sig kunna skilja på arbete och fritid medan andra hälften kan tycka att det är svårt. De upplever att de ofta tänker på jobbet utanför avsedd arbetstid. Både platschefer och arbetsledare har möjlighet att arbeta hemifrån med administrativa uppgifter. Möjligheten till att kunna arbeta på kvällar och helger kan leda till att det är ännu svårare att skilja på arbete och fritid. Utifrån både enkäter och intervjuer har de ledande rollerna svårt för att släppa arbetet på fritiden och det är även 61 % som alltid eller ibland prioriterar arbete och karriär framför välmående. De ledande rollerna har valmöjligheter att arbeta hemifrån, skilja på arbete och fritid och prioritera karriär framför välmåendet, vilket innebär personlighetstyp kan vara en faktor till hur de väljer att hantera sina arbetsuppgifter. Teorin visar att vid hög arbetsbelastning och när den anställde inte hinner med sina arbetsuppgifter under utsatt arbetstid leder till att den lediga tiden används för att utföra arbetsuppgifter istället för återhämtning (Eklöf, 2017). Detta medför att de ledande rollerna inte hinner med det privata livet och återhämtning vilket leder till ännu mer stress. Precis som Hansen (2016) beskriver så kan stress föda stress om återhämtning och träning uteblir. Det har noterats att respondenter som upplever sig som stressade också har svårt att skilja på arbete och fritid. De

finner inte balansen mellan stressiga perioder och tid för återhämtning vilket leder till att de inte klarar av att hantera stress enligt Gerlofson (2018).

Stressorer

Ungefär hälften av arbetsledarna och platscheferna känner sig stressade utanför arbetslivet enligt intervjuerna. Saker som de upplever som stressande är att inte hinna med familjen, träna och fritidsintressen. Enligt Institutet för stressmedicin (2019a) är bristen av återhämtning en minst lika stor orsak till att personer blir sjuka i utmattningssyndrom. En störd återhämtningsfunktion kan på sikt medföra hälsorisker (Eklöf, 2017). Den sammanlagda stressen blir farlig, när det är stressigt på arbete och på fritiden under en längre period så får individerna aldrig tid till återhämtning. Därför är det viktigt för de ledande rollerna att få tid till återhämtning så att stressen inte når utmattningsfasen.

5.2.5 Återhämtning

Platschefer

Cirka hälften av platscheferna beskriver i intervjuerna att de har tid för återhämtning och de övriga tycker för det mesta att de har tid. Vilka aktiviteter som respondenterna utför under återhämtning varierar men träning, i någon form, är vanligt. Det kan vara en promenad eller att springa i skogen alternativt att träna på gym. En platschef beskriver att *“efter vissa dagar är man helt blank i huvudet”* och att hen enbart ligger i soffan och kolla på tv efter en arbetsdag. För andra är återhämtning att umgås med sin familj och sina barn. Antingen hemma eller som stöttande förälder vid idrottsaktiviteter. Utmärkande för en respondent är att hen förklarar att sömn för hen är viktigt för återhämtningen. En platschef förklarar hur det brister i tid för återhämtning mellan projekten eftersom projekten ibland kan överlappa varandra. Det innebär att ett nytt projekt kan påbörjas innan det förra har avslutats, vilket leder till dubbelarbete.

Arbetsledare

Alla de intervjuade arbetsledarna anser att de har tid för återhämtning utanför arbetet. En av de intervjuade definierar återhämtning som *“all tid jag kan göra något annat, fokusera på något annat”* och de andra har liknande svar. Exempel på aktiviteter för återhämtning som nämns är arbeta på gården, umgås med familj, vänner och ligga i soffan och kolla på tv. Många anser också att träning är en viktig aktivitet vid återhämtning och en arbetsledare nämner att *“jag har märkt att under de perioderna som jag tränar mycket klarar jag av mer på jobbet också än om jag inte tränar”*.

5.2.5.1 Analys av återhämtning

Tid för återhämtning

Hälften av platscheferna känner att de har tid för återhämtning och resterande del anser att de för det mesta har tid till det. Alla arbetsledare känner att de har tid för återhämtning. Det kan

ses som lite motsägelsefullt då hälften av de intervjuade samtidigt säger att de har det stressigt utanför arbetstid. Vad kan det bero på, är det att de som angett att de har det stressigt på fritiden ändå har tid över till återhämtning? Har de intervjuade en annan beskrivning eller syn på vad återhämtning är än hur det definieras i rapporten? I rapporten beskrivs, liksom i Institutet för stressmedicin (2019b), att återhämtning är aktiviteter som är kravlösa, ger glädje och lust. Stressforskningsinstitutet (2015) menar att sociala aktiviteter också kan vara återhämtande så länge de inte är påtvingade.

Att ha det stressigt på fritiden går inte i linje med vad återhämtning är enligt rapporten. Kanske kan det vara så att vissa av intervjupersonerna räknar återhämtning som allt som inte rör jobbet och då tycker att de får återhämtning även om det är stressigt på fritiden. Om så är fallet, anses de inte få tillräckligt mycket återhämtning, vilket kan leda till stress. För långa perioder av stress kan enligt Johansson (2020) leda till långvarig stress som i sin tur kan leda till utmattningssyndrom med fysiska och psykiska negativa konsekvenser.

Återhämtningsstrategier

Enligt respondenternas svar är aktiviteter som de gör för återhämtning bland annat fysiska aktiviteter såsom träning, trädgårdsarbete. Det kan även vara sociala aktiviteter såsom att umgås med vänner, barn och familj men kan också vara avkoppling. Den tid som de intervjuade personer har för återhämtning är också den tid de har för att kunna hantera sin stress. De aktiviteter som respondenterna nämner går att koppla till de metoder som teorin visar för stresshantering. Hansen (2016) beskriver att träning och avkoppling är bra stresshanteringsstrategier. Björkenäs och Lundkvist (2005) förklarar att socialt stöd är en grundförutsättning för stresshantering. Intervjuade påvisar att personerna använder bra återhämtningsstrategier men vissa personer verkar anse att allt som inte rör jobbet är återhämtning. Fundering kring om användandet av de bra återhämtningsmetoderna beror av medvetenhet och kunskap eller om det är ett sammanträffande att de aktiviteter som respondenterna utför på sin fritid är just bra strategier för återhämtning.

Sömn

Värt att nämna är att endast ett fåtal respondenter nämner att de tycker sömn är viktigt för att återhämta sig. Sömn är enligt Jakobsson och Skoglund (2019) den enskilt viktigaste typen av återhämtning och vi människor behöver ungefär sju till åtta timmars sömn per natt. Vidare är det framför allt sömnen under början av natten, den så kallade djupsömnen, som är viktig för vår återhämtning. Två möjliga förklaringar till att så få av respondenterna lyfter upp sömn som en återhämtningsstrategi. Den första är att de ser sömn som en så självklar del av återhämtning att de inte väljer att lyfta denna. Den andra är att de inte är medvetna om hur viktig sömnen faktiskt är, vilket på sikt skulle kunna leda till problem om det är så att sömnen prioriteras bort eller på annat sätt blir lidande. Enligt enkäter och intervjuer lider få av sömnbesvär vilket tyder på att de flesta sover bra och därmed antas det att respondenterna får den viktigaste typen av återhämtning. Dock kan det inte utläsas av undersökningar om respondenterna sover tillräckligt många timmar per natt och under vilken del av natten de

sover. Återhämtning är den viktigaste fasen för att kunna klara av stress och hur det sker kan varieras från en person till en annan.

5.2.6 Mående

Platschef

63 procent av respondenterna berättar att de har mått dåligt på grund av olika anledningar och i olika situationer som alla på något sätt orsakats av stress. Dels har det varit arbeten med väldigt hög press och höga krav på att hinna med mycket, dels övergripande tuffa arbetsperioder med mycket att göra. En intervjuperson vittnar om hur hen fick ”*göra ganska tuffa förändringar och göra om deras tjänster*”. När förändringarna ledde till personliga påhopp kände hen hög stress och mådde dåligt. Ett par av respondenterna berättar om att de idag kan hantera stress i arbetssituationer på ett bättre sätt genom tidigare erfarenheter och lärdomar från situationer i såväl yrkes- som andra sammanhang. Resterande 37 procent av respondenterna anser sig inte ha mått dåligt till följd av stress. Någon blir trött men mår inte dåligt.

Ungefär hälften av de intervjuade platscheferna upplever, eller har upplevt, något eller några av de psykiska faktorerna (koncentrationssvårigheter, dåligt minne, svårt att koppla av, ständig tidsbrist, sömnsvårigheter, bestående trötthet, humörförändringar, olustkänslor, tidspress) medan bara ett fåtal kan identifiera sig i någon av de fysiska faktorerna (spänningshuvudvärk, bröstsmärtor, ljudkänslighet, hjärtklappning, mag- och tarmbesvär, yrsel). Bland de psykiska faktorerna identifierar sig störst andel respondenter med tidspress och minst andel respondenter med sömnsvårigheter och tidsbrist. Svaren från två respondenter sticker ut då platscheferna upplever eller har upplevt samtliga psykiska faktorer, med undantag för bestående trötthet, och hälften av de fysiska faktorerna. En av dessa platschefer hade upplevt magont varje vardagsmorgon under en tvåårsperiod men gör det inte längre. Hosta, att hålla andan titt som tätt under dagarna och näsblod, vilka alla är fysiska faktorer, adderades av några av intervjupersonerna.

En av de intervjuade platscheferna har sjukanmält sig på grund av stress. En annan säger att hen har varit hemma och “*vabbat*” trots att barnen inte varit sjuka för att som hen beskriver det “*liksom på något sätt legitimt vara ifrån jobbet en dag*” då hen känt sig utmattad och behövt vila. Vidare beskriver platschefen att hen tror att även andra i branschen gör på samma sätt. Övriga respondenter har aldrig sjukanmält sig till följd av stress men en säger att hen borde gjort det.

Arbetsledare

Fyra av de intervjuade arbetsledarna har någon gång mått dåligt på grund av stress och för en gick det så långt att personen gick in i väggen. Personen bröt plötsligt ihop och symtomen fram tills dess var trötthet. Arbetsledaren berättar att det var omorganisationer, nedskärningar

och en orolig tid vilket ledde till att personen fick dubbel arbetsbörda i samband med att hen gick in i väggen. De resterande har inte upplevt att de har mått dåligt på grund av stress.

Majoriteten av arbetsledarna känner inte igen sig i de fysiska och psykiska faktorerna i uppkomst av stress. De kan känna av en viss tidspress under arbetsdagen. Utmärkande är en av arbetsledarna, hen känner av koncentrationssvårigheter, dåligt minne, svårt att koppla av, ständig tidsbrist, bestående trötthet och lite spänningshuvudvärk. Under perioden för intervjun upplever personen en hektisk period i privatlivet.

Det är ingen som har sjukanmält sig till följd av det fysiska och psykiska faktorerna. En av de intervjuade valde istället att säga upp sig och byta jobb på grund av tuffa förhållanden i projektet.

I diagram 12 visas psykiska faktorer som kan leda till stress och svaren på om de ledande rollerna har upplevt dessa faktorer under en längre period, det vill säga mer än 14 dagar.

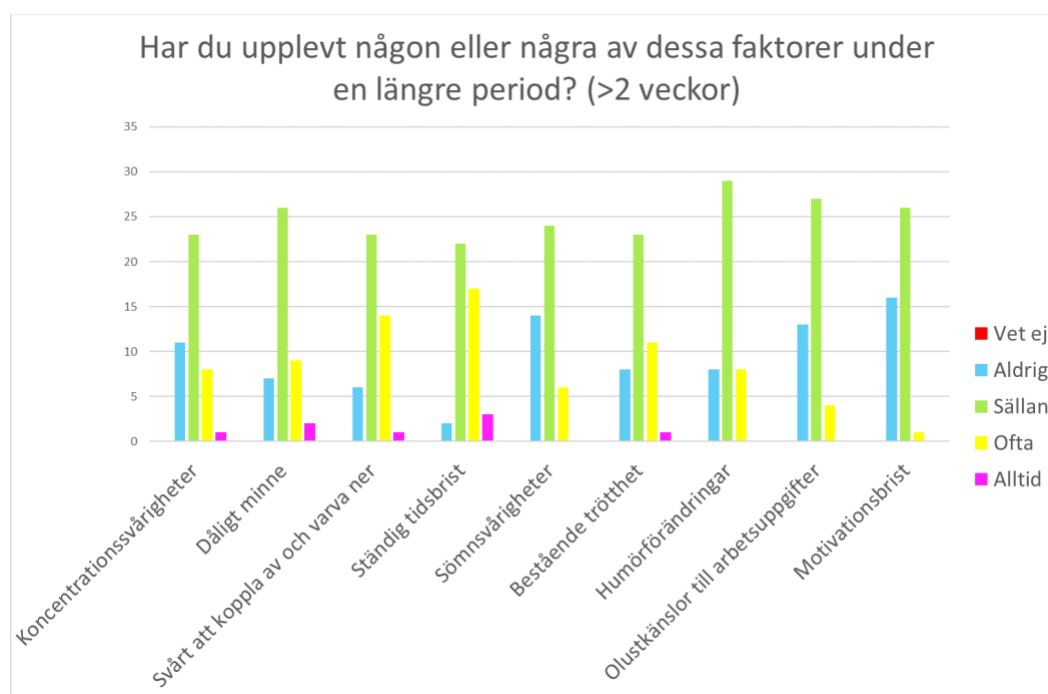


Diagram 12: Visar fördelningen över om de ledande rollerna har upplevt de psykiska faktorerna som kan leda till stress under en längre tid.

I diagram 13 visas fysiska faktorer som kan leda till stress. I enkäten svarade de ledande rollerna på om de upplevt dessa faktorer under en längre period, det vill säga mer än 14 dagar. I enkäten fanns en skala på fem alternativ.

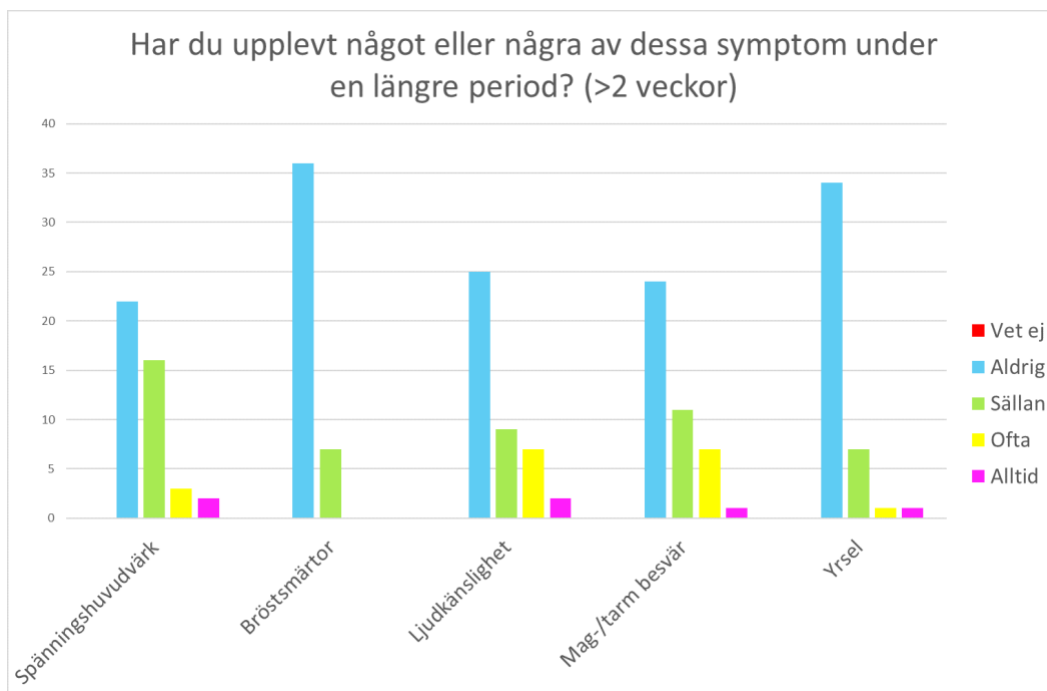


Diagram 13: Visar fördelningen om de ledande rollerna har upplevt de fysiska faktorerna som kan leda till stress.

I enkäten ställdes frågan om någon har sjukanmält sig av de psykiska och fysiska faktorerna som presenteras i diagram 12 och 13. I diagram 14 redovisas resultatet och majoriteten av svaren är nej, det är endast 3 personer av 43 svarande som har sjukanmält sig för dessa faktorer.



Diagram 14: Visar hur många som har sjukanmält sig på grund av de fysiska och psykiska faktorerna som är kopplade till stress.

5.2.6.1 Analys av måendet bland platschefer och arbetsledare i branschen

Mående och sjukanmälningar

Enligt intervjuerna har 63 procent av platscheferna och 50 procent av arbetsledarna mått dåligt till följd av stress, för en av dem gick det till och med så långt att hen gick in i väggen. Respondenterna nämner hög arbetsbelastning, höga krav, omorganisation och personliga påhopp till följd av beslutsfattande som anledningar till uppkomst av stressen som fått dem att må dåligt. Gerlofson (2018) beskriver hur obalans mellan krav och kontroll är en vanlig orsak till stress. Hon beskriver vidare att kontroll kan ses som känslan av möjlighet att påverka kraven och den aktuella situationen. Intervjupersonerna har, i alla de situationer de tar upp, inte haft någon möjlighet att påverka vilket utifrån ovan nämnd teori skulle kunna vara en anledning till att de upplevt stress och mått dåligt.

Symtom på stress och sjukanmälningar

Trots att så stor andel av respondenterna mått dåligt till följd av stress är det väldigt få som har sjukanmält sig av den anledningen. Från intervjuer och enkäter framgår att endast 4, vilket motsvarar knappt 7 procent, har gjort en stressrelaterad sjukanmälning.

Ur intervjuerna framgår det att fler upplever de psykiska symptomen än de fysiska vilket även enkätundersökningen visar. En fundering kring om det kan kopplas samman med den låga andelen stressrelaterade sjukanmälningar. Behövs fysiska symtom för att det ska kännas accepterat och legitimt att sjukanmäla sig, för att dina problem ska tas på allvar? Kan det vara så att det inom branschen inte är fullt accepterat att sjukanmäla sig på grund av stress och att det är därför siffran är så låg trots att många mår dåligt? En av respondenterna berättar att hen ibland är hemma och "vabbar" med barnen trots att barnen egentligen inte har varit sjuka för att få en legitim anledning att vara hemma från jobbet när hen är i stort behov av återhämtning. Hen berättar vidare att hen tror att det är fler i branschen som gör på samma sätt vilket tolkas som ett tecken på att det finns underliggande värderingar inom branschen på att det inte är accepterat att sjukanmäla sig på grund av stress eller framför allt stressrelaterade symtom.

Enligt Eklöf (2017) är det svårt att mäta den enskilda individens mående och i förlängningen även den psykosociala arbetsmiljön. Hur någon mår går inte att ta på och det kan vara svårt att se hur en individ mår. Det kan vara svårt för andra, som inte upplever symptomen, att sätta sig in i och förstå hur en drabbad mår och hur det påverkar denne. Det tycks vara lättare att förstå att en person som brutit benet kan behöva vara sjukskriven än att en person med koncentrationssvårigheter eller sömnproblem också kan behöva vara det och således är det mer accepterat. Enligt Folkhälsomyndigheten (2019) är det under de senaste åren som medvetenheten kring psykisk ohälsa har ökat och med det också att fokus, som tidigare legat på den fysiska arbetsmiljön, nu även hamnat på den psykosociala arbetsmiljön. Detta kan ha orsakat att dessa frågor inte har diskuterats lika mycket, varken på arbetsplatserna eller i samhället och att arbetet med den psykiska arbetsmiljön inte hunnit utvecklas lika mycket som arbetet med den fysiska.

Vad går att göra?

Kunskapsnivån kring dessa frågor måste höjas bland såväl ledande roller som bland yrkesarbetare för att öka förståelsen och acceptansen. Det kan leda till att fler individer sjukanmäler sig för stressrelaterade faktorer vilket ger möjlighet till tidiga insatser som enligt Hjärnfonden (2017b) kan förhindra allvarliga sjukdomar som Eklöf (2017) exemplifierar i hjärt- och kärlsjukdomar, diabetes, depression, utmattning, ångestsjukdomar eller smärta i rörelseorganen.

5.2.7 Företag

Nedanför presenteras hur de ledande rollerna anser att företagen inom byggsektorn i Göteborg arbetar med psykosocial arbetsmiljö samt vad det finns för förbättringsåtgärder och vem ansvaret ligger på att det finns en bra arbetsmiljö.

5.2.7.1 Hur företagen arbetar med stress

I enkäten ställs frågan hur företagen arbetar med stress till arbetsledare och platschefer. Av 37 stycken svar anser de flesta att företaget inte arbetar aktivt med frågor om stress och många antyder att det inte finns något arbete alls. De är många som anser att det får bra stöd av ledning och chefer vid frågor om stress, så hjälpen finns om det behövs. En person berättar att de har en barometer en gång i månaden för att lyfta frågor om arbetsbelastning och en annan person har veckovis möten där de talar öppet. En mindre skala anser att arbetsplatsen för en öppen dialog om ämnet. En del skriver att det finns undersökningar men inte mer specifikt än så. En person beskriver att företaget har olika verktyg för att hantera stress och ett exempel är att de rapporterar riskobservationer men att det finns förbättringspotentialer.

I intervjuerna ställs också frågan hur företagen arbetar med stress. Här är inte respondenterna inte lika eniga. Knappt hälften av det intervjuade platscheferna och arbetsledarna kan inte svara på frågan direkt utan får fundera. Efter lite fundering svara de flesta att de fyllde i enkäter om arbetsmiljö där stress ingår bland frågorna och den görs ungefär vartannat år. Generellt vet platscheferna mer om hur företaget arbetar med stress, några tyckte till och med att företaget arbetar mycket med det. Då tycker de att de har bra samarbete, mycket enkäter och undersökningar, öppet klimat och mycket information som kommer ut via intranät.

5.2.7.2 Förbättringsåtgärder för den psykosocial arbetsmiljön på arbetsplatsen

I enkäten ställs frågan vad som kan förbättras i deras yrkesroll med tanke på den psykosociala arbetsmiljön, 33 stycken svar registreras. De flesta svaren belyser att det behövs bättre stöd och avlastning på det ledande rollerna platschef och arbetsledare. Några exempel är att det kan tillsättas en entreprenadingenjör som kan stötta platschefen, fördela ansvaret på fler människor och att det ska finnas mer samarbete mellan platschefer och arbetsledare för att ingen ska känna sig ensam med stora beslut.

En del har inga konkreta förbättringsåtgärder att komma med och anser inte att det är ett stort problem. En annan person är redan stressad och ser inte hur det kan gå att förbättra den personens situation.

Förslag som kommer upp är även att det skulle avsättas mer byggtid så att tidspresen inte blir lika stor. Oavbrutna raster är även efterfrågade, där det skall finnas utrymme för att koppla av från både telefon och mail en kortare period. Förslag om att företaget skulle anmäla personalen i olika tävlingar, lopp och träning diskuteras som en stresshanteringsmetod. Några vill även att stress ska belysas mer och ska finnas som en fast punkt på dagordningen. En person tycker att det är stressande att bara leva upp till företagets krav och en annan tycker att det är ett samhällsansvar och att förutsättningarna måste ändras redan i anbudsfrågan.

I intervjuerna ställs också frågan kring förbättringsåtgärder vilket resulteras i ganska blandade svar. Hälften av intervjupersonerna beskriver att de inte behöver något konkret för att må bättre i arbetsrollen idag, eller att de redan känner att de får det stödet som de behöver. Den andra halvan efterfrågar arbetstillfällen utan att de blir avbrutna för att de skulle ge dom bättre arbetsro. En del av dessa vill även få mer information, feedback och konkreta mål av chefer. En vill även att det skulle hållas en bättre dialog mellan chefer och kollegor då det skulle leda till att alla vet vad som förväntas av en.

Ingen av det intervjuade har reflekterat över hur den psykosociala arbetsmiljön kan förbättras på företaget tidigare. Fyra av arbetsledare har inga förslag på förbättringsåtgärder och ingen av platscheferna. De förbättringsåtgärder som togs upp efter en längre fundering är att det är svårt i byggbranschen då alla har väldigt mycket att göra och inte hinner/prioriterar att gå på utbildningar vilket gör det svårt att förbättra arbetsmiljön. En annan åtgärd är att införa tillbud på den psykosociala arbetsmiljön så att de även rapporterar om någon arbetar över mycket eller utsätts för stressade situationer under en längre tid. En arbetsledare tycker att de även skulle bli bättre på att informera och inkludera hantverkare i arbetet mot en bättre arbetsmiljö.

5.2.7.3 Vems ansvar är den psykosociala arbetsmiljön?

Platscheferna och arbetsledarna är eniga om att det är allas ansvar att skapa en bra arbetsmiljö på arbetsplatsen. De sa också att det yttersta ansvaret ligger på *“högsta chefen i ens organisation”, “platschefen i produktion”* och *“chefernas”*. En av platscheferna säger att *“Det är allas ansvar. Vi är varandras arbetsmiljö det spelar ingen roll hur mycket chefen försöker att skapa en arbetsmiljö om du har medarbetare som fullständigt skiter i att bidra eller medverka till en bra arbetsmiljö”* vilket sammanfattar de flesta svaren på frågan.

5.2.7.4 Analys av företagets psykosociala arbetsmiljöarbete

Företagets arbete med arbetsmiljöfrågor

Anmälningar om hög arbetsbelastning och kränkande särbehandling på jobbet har ökat de senaste åren (Arbetsmiljöverket, 2018). Enligt Försäkringskassan (2016) visar sjukskrivningsprognosen att de mest ökade fallen, mellan år 2010 och 2015, var de

psykiatriska diagnoserna. Av dessa utgjorde anpassningsstörningar och stressreaktioner hälften av de startade sjukfallen vilket motsvarar en ökning på 119 procent. Under 2015 stack Göteborg ut och hade mer än 25 sjukfall i psykiatriska diagnoser per 1000 invånare. Eftersom ökningen av diagnoserna enligt Försäkringskassan (2016) kan kopplas samman med den psykosociala arbetsmiljön borde då detta blivit ett större samtalsämne men utifrån enkäter och intervjuer som gjorts i byggbranschen tycks inte dessa frågor arbetas aktivt med. Enkäterna ger svaret att företagen inte arbetar med det alls eller i alla fall inte aktivt. Vid intervjuerna vet inte de ledande rollerna ens hur företaget arbetar med den psykosociala arbetsmiljön med inriktning på stress. Följden till det kan bli att företagen missar att ta hand om de personer som ligger i riskzonen och behöver hjälp. Om företag arbetar aktivt med frågor om stress kan det förmodligen leda till att personer vet vart de ska vända sig när de behöver stöd och att det är accepterat att säga när arbetet blir en börda.

I intervjuerna och enkäterna noteras att platscheferna har mer koll på hur företagen arbetar med den psykosociala arbetsmiljön. Det kan bero på att de har ett större övergripande ansvar, där ibland ansvar för arbetsmiljösamordning, och förmodligen bättre kontakt med ledningen. Kan det vara så att platscheferna missar att förmedla informationen vidare? Det skulle kunna vara en anledning till att många svarar att det inte arbetas aktivt med dessa frågor inom företaget. Utifrån undersökningen kan det inte besvaras om detta är fallet men då platscheferna har väldigt mycket att göra, leder det kanske till att dessa frågor blir bortprioriterade i det övriga kommunikationsflödet.

Vad kan företagen förbättra?

Förbättringsåtgärder som belyses under enkäten är att personerna vill ha bättre stöd vid dessa frågor. Psykologen Dahlman nämner även att en av grundförutsättningarna för att klara av stressorer är att personen får socialt stöd eller i alla fall vet om att stödet kommer att finnas när det behövs. En del nämner i enkäten att de finns stöd men i intervjuerna är det inte lika tydligt. De som istället kom fram var att det görs undersökningar i form av enkäter. Det psykiska måendet är svårt eller går inte att mäta enligt Eklöf (2017), därför anser vid att sporadiska enkäter inte ger allt det stöd som behövs. Det kan vara ett alternativ så att personen ser att företaget värdesätter arbetstagarnas mående men företaget behöver vara mer aktiv.

Från enkäter och intervjuer framgår att respondenterna tycker företagen kan göra mer för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön. Exempelvis menar två av intervjupersonerna att tidspresen är stressande och att det därmed borde avsättas mer tid till projekten. Om mer tid ska avsättas till projektet kommer kostnad och kvalitet i projektet påverkas. Engwall (1995) menar att tid, kvalitet och kostnad är beroende av varandra och allt inte kan uppnås samtidigt. För att uppnå en dimension behövs kompromisser i de andra. Därför kommer kostnaderna att bli högre vid mer tid till projektet. Vidare är det självklart viktigt att avsätta rätt mängd tid redan vid anbudsförfrågan vid projektet men att det kan bli en kostsam lösning. När tiden är svårare att reglera blir stödet viktigare, att det finns personal som kan avlasta och resurser för att klara den höga arbetsbelastningen.

En förbättringsåtgärd som benämns är att många efterfrågar att kunna arbeta utan att bli störda. En koppling görs mellan intervjuer och enkäter där många uppger att de blir störda under deras raster. Det kan ses som en yttre stress att personerna inte kan jobba ostört och har därför inte kontroll över när de blir avbrutna. Psykologen Dahlman nämner i intervjun med honom att det är viktigt att ta bort risker för stress. Om kontrollen inte finns över att de kan jobba ostört när det vill det så blir det viktigt att avsätta tid för att kunna göra det. Det blir en copingstrategi för dessa personer och borde prioriteras mer från arbetsgivaren. Olika personer har olika copingstrategier och det viktiga blir att forma en arbetsplats där detta tas i hänsyn.

Ansvar för arbetsmiljön

Det är arbetsgivaren som ansvarar för att lagstiftningar kring arbetsmiljön följs och att arbetstagaren har de förutsättningar som krävs för en god arbetsmiljö (Jakobsson & Skoglund, 2019). I arbetsmiljölagen står att det ska finnas en samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare (Arbetsmiljöverket, 2020a). Alla i intervjuerna är överens om att det är allas ansvar att det är en god arbetsmiljö och en förklarar det med att "*vi är varandras arbetsmiljö*". En del nämner dock att det är någon typ av högre ledande roll som har det yttersta ansvaret. I undersökningen nämner ingen att arbetsgivaren hade det yttersta ansvaret för arbetsmiljön trots att det är så enligt lag. Det är positivt att alla tycker att hela arbetsplatsen har ett ansvar. Om ett beslut om bättre arbetsmiljö tas på högre nivå och ska införas på en arbetsplats med ett lyckat resultat är det nödvändigt att alla vill ansvara, och bidra, för en bättre miljö. Trots goda intentioner hos högsta ledningen är det ändå samtliga på arbetsplatsen som måste se till att den goda arbetsmiljön upprättas och bibehålls.

6 Diskussion

I introduktionen beskrivs hur fokus tidigare har legat på de fysiska arbetsmiljöskadorna och att byggsektorn är en bransch med, på många sätt, en tuff arbetsmiljö med många anmälningar om fysiska skador. Det togs också upp att insikten om den psykiska ohälsan har ökat men att den psykosociala arbetsmiljön fortfarande behöver belysas och lyftas.

Psykisk ohälsa och utmattning är fortfarande ett stigmatiserat ämne vilket gör att det kanske inte tas på allvar. Det handlar om att allmänheten behöver se på utmattningssyndrom och stress på ett annat sätt, förstå att det inte handlar om att en människa är svag utan om att belastningen varit för hög för personen att hantera. Utmattning ska inte vara tabubelagt utan en indikator på att någon typ av förändring behöver göras.

6.1 Metoddiskussion

För att få en förståelse i hur den psykosociala arbetsmiljön i branschen förefaller gjordes en studie med 16 intervjupersoner och 43 enkätsvar från platschefer och arbetsledare i branschen. Intervjuerna genomfördes nästintill som planerat, drygt hälften av intervjuerna gjordes digitalt. Detta på grund av viruset Corona och de rådande restriktionerna om distansering. Intervjuerna påverkades något av att de var på distans då det är svårare att tolka respondentens kroppsspråk och ansiktsuttryck vilket i sin tur gjorde det svårare att få till en levande diskussion. I det stora hela fungerade intervjuerna bra då de hade påbörjats innan utbrottet av Corona blev omfattande i Västra Götalandsregionen. Validiteten i intervjuerna är god då samtliga intervjuer har kunnat genomföras. Intervjufrågorna var öppna och icke ledande för att möjliggöra berättande svar och följdfrågor. En osäkerhet i studien är att intervjuerna i stor utsträckning genomfördes på ett och samma företag vilket gör att reliabiliteten minskar då det finns en risk att svaren speglar situationen i ett företag istället för i branschen.

Enkäterna påverkades däremot desto mer. I samband med att enkäterna skulle skickas ut bröt viruset Corona ut och många, av de 15 företag som kontaktades, valde att avstå från medverkan då de prioriterade intern digitalisering och anpassning. Med ambition om 100 enkätsvar skickades 173 enkäter till ett antal företag varav 43 svar mottogs vilket innebär en svarsfrekvens på knappt 25 %. Den låga svarsfrekvensen kan innebära en låg reliabilitet men svaren från enkäterna verifierar svaren från intervjuerna därför kan svaren fortfarande vara relevanta. Enkätfrågorna är valida då de verifierar intervjuerna med statistik vilket var syftet. Syftet var också att nå fler respondenter då detta uppnås lättare via enkäter än personliga intervjuer.

Litteraturstudien påverkades också av Corona då alla Chalmers bibliotek stängde ner vilket gjorde det betydligt svårare att få hjälp och hitta bra litteratur. Det var framförallt den branschspecifika litteraturen som var svår att få tag på vilket förändrade förutsättningarna för studien och ett stycke i teoriavsnittet behövde strykas.

Med nästintill alla intervjuer och enkätsvar från män är könsfördelningen mycket begränsad. Detta skulle kunna vara en spegling av könsfördelningen av de ledande rollerna i produktionsfasen i branschen men det har inte undersökts vidare. För reliabiliteten i undersökningen kanske detta inte spelar någon roll då studien syftar till att undersöka upplevd stress i branschen. Även vem som väljer att delta och skälet till det kan ha betydelse för resultatet av studien.

6.2 Resultatdiskussion

Studien undersöker om platschefer och arbetsledare upplever stress i produktionsfasen inom byggsektorn. Resultatet av studien visar att de ledande rollerna upplever stress. Majoriteten upplever stressen under vissa perioder under projektets gång.

Orsakerna till stress är bland annat att arbetsbelastningen periodvis är för hög vilket medför att individerna känner tidspress. Byggbranschen är projektorienterad, vilket innebär att en tidplan måste följas och deadlines bör hållas. Många beslut fattas i tidiga skeden av projektet och blir avgörande för produktionsfasen, vilket kan leda till stress då de ledande rollerna inte kan påverka de besluten. Det tyder på att projektförmen orsakar stress hos individerna då mycket beror på vilket skede projektet befinner sig i och att det i vissa skeden pågår mycket arbete samtidigt. Dessutom medför ansvaret över ekonomi och tidsplan stor stress, enligt respondenterna, då de är viktiga dimensioner för ett projekt. För att undvika överbelastningen på platschefer, skulle arbetsgivaren kunna bidra med att stötta i ekonomistyrningen. Det kan göras genom att utbilda personalen eller att avsätta extra resurser i form av mer personal för att avlasta med dessa arbetsuppgifter.

I analysen diskuteras att arbetsledarna har bra stöd i platschefen vilket gör att de i samband med beslut alltid har någon att rådfråga, som är lika insatt i projektet som de själva, och vid större beslut läggs besluten på platschefen. Arbetsledare har inte det yttersta ansvaret för projektet vilket kan vara en anledning till att de inte arbetar lika mycket övertid och tar fler av sina raster. Däremot blir arbetsledare ofta avbrutna under sina arbetsdagar och där måste en förändring göras för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön. Förändringar som anses lämpliga att vidta är att säkerställa att arbetsledare får någon, eller några timmar, om dagen där de ostört kan fokusera på det egna arbetet samt kan ta ostörda raster.

Övervägande delen av de intervjuade personerna anser att de hade tid för återhämtning utanför arbetstiderna trots att vissa använder en del av sin fritid för att utföra arbetsuppgifter. Andra prioriterar bort vissa aktiviteter, som de hade velat göra på sin fritid, det i sig gör de stressade för att de inte har tid. Om det är för hög stressbelastning under för lång tid tillsammans med att det är mycket annat utanför arbetet blir den totala stressnivån hög vilket kan bli farligt.

I analysen diskuteras hur viktig erfarenheten är för att hantera stressiga situationer på ett bättre sätt. Erfarenhet resulterar till att individerna i de ledande rollerna blir trygga i sin förmåga, kompetens och yrkesroll vilket generellt sätt leder till att samma situation medför en lägre stressbelastning än för en individ utan samma erfarenhet. Intervjuerna visar att de flesta ledarna har upplevt stress tidigare och de beskriver att orsaker till det beror på oerfarenhet, det vill säga osäkerheten i ny ledande roll. Det som är självklart för de erfarna behöver inte vara det för någon som är ny i sin roll vilket inte får glömmas bort.

Kan stressbelastningen minskas även för individer utan flerårig erfarenhet i yrket eller krävs det några år i branschen för att minska stressbelastningen? Erfarenhet av olika situationer som kan uppstå i produktionen krävs för att bygga upp en kunskapsbank och trygghet i rollen för att våga fatta beslut i situationer som uppkommer utan ökad stressbelastning. Därför är det viktigt att få tydligt stöd från arbetsgivaren som ny ledare. Genom stöttning i form av kunskap, avlastning och någon form av mentorskap kan det medföra att personer, som är nya i sin roll, får möjlighet till en bättre psykosocial arbetsmiljö. Att branschen är projektbaserad kan också medföra vissa utmaningar i och med att förutsättningarna för produktionen kan se helt olika ut mellan olika projekt och sedan är varje nytt projekt dessutom unikt. Detta kan bland annat resultera i att det tar längre tid att bli en erfaren platschef/arbetsledare och kunskapsöverföringen försvåras.

Undersökningen visar att en del av respondenterna anser att deras företag inte alls arbetar med frågan om stress eller att det görs i en liten utsträckning. Det är därför viktigt att företag uppmärksammar arbetet med stress för att öka kunskapsnivån hos både ledande roller och yrkesarbetare. Samt att företagen aktivt arbetar med frågan och inte enbart genomför en enkät om året.

Övriga åtgärder som kan göras från företagets sida för att förbättra den psykosociala arbetsmiljön och minska stressen på arbetsplatsen kan vara att utbilda platschefer och arbetsledare. Dels för att stärka deras ledarskapsförmåga, dels för att öka deras kompetens.

Utifrån analysen framgår det att platscheferna har ett stort ansvar för produktionen, de har en bred roll och övergripande kunskap och ansvar. De står ensamma och är utsatta i sin roll och det kan vara orsaker till att de har svårt att hinna med och ta raster, vara lediga och att de arbetar mycket övertid. De känner att konsekvenserna av att de inte löser sina uppgifter, tar beslut eller löser de problem som uppstår leder till att produktionen stannar. De vet att konsekvenserna av ett stillastående projekt i slutändan påverkar ekonomin.

Individer i branschen har hög arbetsbelastning men klimatet är "*vem går hem för lite stress?*". Gör kulturen att individer inte vågar erkänna att de "*inte klarar av*" belastningen, känner sig otillräckliga, odugliga och klena? Är det också en del av kulturen att inte ta rast och att arbeta mycket övertid? Kanske är det snarare ett sätt för att känna sig viktig och oersättlig. En öppen dialog kring arbetsbelastning och en ständigt pågående diskussion kan fånga upp individer innan det hinner gå för långt. Ett ökat fokus på att psykiska arbetsmiljön i produktion kan antagligen sänka den upplevda stressen och därmed skapa ett bättre arbetsmiljö.

6.3 Framtida forskning

En fördjupning av studien eller framtida forskning inom ämnet stress i byggbranschen skulle kunna vara att genomföra motsvarande studie på fler yrkesroller såsom konstruktörer, arkitekter och projektledare. Detta för att få förståelse om byggbranschen är en stressig bransch eller om dessa två yrkesroller är mer stressiga än andra. En annan infallsvinkel skulle kunna vara att undersöka om det finns skillnader i upplevd stress mellan könen. En tredje infallsvinkel skulle kunna vara att undersöka hur det ser ut i andra delar av Sverige eller världen, om det skiljer sig och i så fall vad det beror på.

Förslag på vad byggbranschen kan göra för åtgärder vilket också kan ligga till grund för framtida forskning.

- Utbilda ledarna
- Tydligt stöd vid ny i rollen
- Stöttning i ekonomistyrning i form av exempelvis utbildning eller rådgivning
- Regler mot övertidsarbete, ska fungera som en indikator på att en åtgärd behöver göras
- Mer resurser i form av personal
- Utredda om kulturen i branschen gör att raster inte tas och vad som kan göras åt det
- Öka kunskapsnivån om stressfrågorna hos både ledande roller och yrkesarbetare
- Ge stress större uppmärksamhet på företagen mer än i ett fåtal undersökningar
- Vikten av att inte känna sig ensam utan att alla ska ha någon att bolla med.
Exempelvis att det finns någon att rådfråga eller mentorskap

7 Slutsats

- Mycket beslut tas i tidiga skeden och störst påverkan då. Stress att det inte går att påverka så mycket produktionsfasen
- Erfarenhet ger trygghet och tydlighet i arbetet, i början är behovet av stöd stort vilket inte får glömmas bort
- Övertidsarbete tycks normaliserat i branschen

Upplever platschefer och arbetsledare stress i produktionsfasen i byggsektorn?

- Ja, inte alla och under vissa perioder

Vad i byggbranschen kan eventuellt orsaka stress för de ledande rollerna?

- Osäkerhet i ny roll
- Hög arbetsbelastning
- De blir ofta avbrutna och har liten ostörd tid
- Projektformen

Vad kan byggbranschen göra för åtgärder?

- Förslag på åtgärder belyses under kapitel 6.3 Framtida forskning

Studiens resultat visar att de ledande rollerna upplever stress. Den projektbaserade branschen kan resultera i att det tar längre tid att bli en erfaren platschef eller arbetsledare och att kunskapsöverföringen kan försvåras. Erfarenhet resulterar till att individerna i de ledande rollerna blir trygga i sin förmåga, kompetens och yrkesroll vilket generellt sätt leder till en lägre stressbelastning än för en individ utan samma erfarenhet. Slutsatsen är att de ledande rollerna behöver mer stöd i rollen och det gäller främst när de är oerfarna. Företagen behöver förbättra arbetsmetoden runt den psykosociala arbetsmiljön och minska stressen på arbetsplatsen. Det är viktigt att de ledande rollerna utbildas i deras ledarskapsförmåga och utbildningen skulle även öka deras kompetens. Företagen behöver vara mer aktiva i arbetet mot en bättre psykosocial arbetsmiljö och stärka upp de ledande rollerna med material, kunskap och undersökningar så de blir lättare att driva en bra arbetsmiljö på projekten med regelbundna avstämningar. De ledande rollerna har även visat sig vara presterande och drivna människor och det är viktigt att de får tid för återhämtning i form av regelbundna raster och att arbetet går att bedriva under de utsatta arbetstiderna. Det är arbetsgivaren som ansvarar för att gällande lagstiftning följs och att arbetstagaren har de förutsättningar som krävs för en god arbetsmiljö.

Litteraturförteckning

- AFS 2015:4. *Organisatorisk och social arbetsmiljö*. Hämtad 2020-01-30 från https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-foreskrifter-afs2015_4.pdf
- Agervold, M. (2001). *Arbete och stress - En introduktion till arbetsmiljöpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Andersen, E., Grude, K., & Haug, T. (2010). *Målinriktad projektstyrning*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Antvik, S., & Sjöholm, H. (2005). *Projekt - ledning och metoder*. Stockholm: SIS Förlag AB.
- Arbetsmiljöverket. (2015). *Byggbranschen, korta arbetskadefakta Nr 3/2015*. Hämtad 2020-04-21 från https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsmiljostatistik-byggbranschen-faktablad-2015_03.pdf
- Arbetsmiljöverket. (2016). *Arbetsorsakade besvär 2016*. Hämtad 2020-02-11 från <https://www.av.se/globalassets/filer/statistik/arbetsorsakade-besvar-2016/arbetsmiljostatistik-arbetsorsakade-besvar-2016-rapport-2016-3.pdf>
- Arbetsmiljöverket. (2018). *Psykisk ohälsa, stress, hot och våld*. Hämtad 2020-04-15 från <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/>
- Arbetsmiljöverket. (2020a). *Arbetsmiljölagen (AML)*. Hämtad 2020-04-15 från <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/lagar-och-regler-om-arbetsmiljo/arbetsmiljolagen/>
- Arbetsmiljöverket. (2020b). *Vem är ansvarig för vad inom bygg- och anläggning?* Hämtad 2020-04-16 från <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyror/vem-ar-ansvarig-for-vad-inom-bygg-och-anlaggning-broschyr-adi631.pdf>
- Barn- och ungdomspsykiatri. (2017). *Stress, oro och ångest*. Hämtad 2020-04-16 från <https://www.bup.se/sv/Rad-och-fakta/Stress-oro-och-angest/>
- Björkenäs, A., & Lundkvist, M. (2005). *Stress & Coping: En vägledning för ledningen*. Luleå: Institutionen för Arbetsvetenskap. Hämtad 2020-03-20 från <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1016587/FULLTEXT01.pdf>
- Byggföretagen. (2014). *Roller och yrken i byggprojekt*. Hämtad 2020-03-03 från <http://byggledarskap.se/wp-content/uploads/byggprojektets-yrkesroller.pdf>
- Byggföretagen. (2020). *Branschens struktur*. Hämtad 2020-02-11 från <https://byggforetagen.se/statistik/branschens-struktur/>
- Christensen, S., & Kreiner, K. (1997). *Projektledning*. Köpenhamn: Jurist- og Økonomforbundets Forlag.
- Eklöf, M. (2017). *Psykosocial arbetsmiljö*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Eklund, S. (2010). *Arbeta i projekt - individen, gruppen, ledaren*. Lund: Studentlitteratur.
- Engwall, M. (1995). *Jakten på det effektiva projektet*. Stockholm: Nerenius & Santérus Förlag AB.
- Eriksson, L., & Wiedersheim-Paul, F. (2014). *Rapport boken*. Stockholm: Liber AB.
- Försäkringskassan. (2016). *Sjukskrivningar för reaktioner på svår stress ökar mest*. Hämtad 2020-04-20 från https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/41903408-e87d-4e5e-8f7f-90275d4fe6ad/korta_analyser_2016_2.pdf?MOD=AJPERES&CVID=

- Folkhälsomyndigheten. (2019). *Vuxna - psykisk ohälsa*. Hämtad 2020-02-11 från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/psykisk-halsa-och-suicidprevention/vuxna--psykisk-halsa/>
- Folkhälsomyndigheten. (2020). *Stress*. Hämtad 2020-03-20 från <https://www.folkhalsomyndigheten.se/folkhalsorapportering-statistik/tolkad-rapportering/folkhalsans-utveckling/halsa/psykisk-ohalsa/stress/>
- Ganehed, L., & Otter, A. (2013). *Platschefens roll och arbetsbelastning*. Göteborg: Institutionen för bygg- och miljöteknik. Hämtad 2020-04-14 från <https://odr.chalmers.se/bitstream/20.500.12380/185224/1/185224.pdf>
- Gerlofson, M. (2018). *Drömchef eller stressmakare - 9 vägar till ett hållbart ledarskap*. Stockholm: Liber.
- Gluch, P. (2009). *Hållbart byggande och projektbaserad organisering: En studie av organisatoriska flaskhalsar*. Göteborg : Institutionen för Bygg- och miljöteknik. Hämtad 2020-03-17 från http://publications.lib.chalmers.se/records/fulltext/local_100665.pdf
- Hansen, A. (2016). *Hjärnstark - Hur motion och träning stärker din hjärna*. Stockholm: Fitnessförlaget.
- Hjärnfonden. (2017a). *Tips på hur du kan undvika ohälsosam stress*. Hämtad 2020-04-20 från https://www.hjarnfonden.se/2017/12/sa-undviker-du-ohalsosam-stress/?fbclid=IwAR2BMAe71xSVSiLLKzf8_KK9t5rNLh_L45ck9mKN2y0CJRtnt4VWsFSeGM
- Hjärnfonden. (2017b). *8 varningssignaler på ohälsosam stress*. Hämtad 2020-04-20 från <https://www.hjarnfonden.se/2017/12/ohalsosam-stress-nar-kroppen-sager-ifran/>
- Holmér, E. (den 30 07 2019). *Ångest - starka känslor av oro*. Hämtad 2020-03-08 från <https://www.1177.se/sjukdomar--besvar/psykiska-sjukdomar-och-besvar/angest/angest--starka-kanslor-av-oro/>
- Holmgren, E. (2015). *Våga vara rädd - en bok om utmattningssyndrom*. Stockholm: Parus förlag.
- Institutet för stressmedicin. (2019a). *Förloppet vid UMS*. Hämtad 2020-04-16 från https://www.vgregion.se/ov/ism/stress--rad-och-behandling/for_vardgivare/forloppet-vid-utmattningssyndrom/
- Institutet för stressmedicin. (2019b). *Råd och behandling vid USM*. Hämtad 2020-04-16 från <https://www.vgregion.se/ov/ism/stress--rad-och-behandling/utmattningssyndrom/rad-och-behandling/>
- Institutet för stressmedicin. (2019c). *Vad är stress?* Hämtad 2020-04-16 från <https://www.vgregion.se/ov/ism/stress--rad-och-behandling/vad-ar-stress/>
- Jakobsson, R., & Skoglund, K. (2019). *Bättre arbetsmiljö - handbok*. Stockholm: Prevent.
- Johansson, K. (2020). *Utmattningssyndrom*. Hämtad 2020-04-16 från <https://www.1177.se/Vastra-Gotaland/sjukdomar--besvar/psykiska-sjukdomar-och-besvar/depression/utmattningssyndrom/>
- Karolinska institutet. (2014). *Så skyddas hjärnan från stress och depression av motion*. Hämtad 2020-04-20 från <https://www.forskning.se/2014/09/26/sa-skyddas-hjarnan-fran-stress-och-depression-av-motion/>

- Löow, M. (2009). *Att leda och arbeta i projekt*. Stockholm: Liber.
- Lazarus, R., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Levi, L. (2002). *Stressen i mitt liv*. Stockholm: Natur och Kultur.
- Mälardalens högskola. (2011). *Metodhandbok som tankekarta*. Hämtad 2020-02-13 från <http://www.leduc.se/metod/Metoder-Intervjuerochenkter.html>
- Marttala, A., & Karlsson, Å. (2011). *Projektboken*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Nordstrand, U. (2008). *Byggprocessen*. Stockholm: Liber AB.
- Rubenowitz, S. (2004). *Organisationspsykologi och ledarskap*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Stressforskningsinstitutet. (2015). *Trötthet och återhämtning*. Hämtad 2020-04-17 från http://www.stressforskning.su.se/polopoly_fs/1.51209.1321608206!/temablad_trotthet.pdf
- Trost, J. (2005). *Kvalitativa intervjuer*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Wisén, J., & Lindholm, B. (2009). *Effektivt projektarbete*. Stockholm: Norstedts Juridik AB.
- Zanderin, L. (2005). *Arbetsmiljö*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Ögård, L., & Gallstad, I. (1999). *Total inre effektivitet*. Uppsala: Konsultförlaget AB.

Bilaga 1 - Intervjuformulär för arbetsledare/platschefer

Vi läser samhällsbyggnadsteknik på Chalmers och intervjuar dig till grund för vårt kandidatarbete som handlar om psykosocial arbetsmiljö med inriktning mot stress i byggsektorn. Därför är det av stor vikt att undersöka hur ditt arbete påverkar ditt mående. Intervjun kommer att vara anonym vid sammanställning och är det frågor som är jobbiga eller för personliga så behöver du inte svara. Är det okej att vi spelar in intervjun?

Yrkesroll / Person

Hur länge har du arbetat på...?

Vad har du för utbildning?

Hur gammal är du?

Familjestatus?

Hur länge har du arbetat som ...?

Vad har du haft för tidigare arbetsroller inom byggsektorn?

Hur ser en typisk arbetsdag ut för dig?

Vad är dina typiska arbetsuppgifter? (Ansvarsområden)

Hur upplever du dina arbetsuppgifter? (Är det tydligt, svårt? hur är arbetsbelastningen? räcker tiden till? Finns tålamod hos arbetskolligor?)

Känner du att tiden räcker till för dina arbetsuppgifter?

Är det någon av arbetsuppgifterna som är extra påfrestande? (Jobbig, stressig, krävande, otydlig)

Känner du att du behöver stöd i dina arbetsuppgifter? (Vilket typ av stöd?)

Känner du att du står ensam eller har du någon att rådfråga? (Vem? I vilken roll?)

Känner du dig rädd för att fatta viktiga beslut? (Varför?)

Känner du dig bekväm i att be om hjälp?

Stress

Vad är stress för dig?

Ser du på stress som något positivt / negativt? (Vad är bra/dåligt?)

En av definitionerna för stress är:

Hög stressbelastning upplever vi när kraven överstiger individens förmåga att hantera dem.

Är du ofta stressad?

Vad tror du orsakar stressen?

Arbetsrelaterad stress på arbetsplatsen

Har du arbetsuppgifter som gör dig stressad? (I så fall, vilka arbetsuppgifter?)

Har du någon metod för att hantera stressen?

Kan du beskriva en situation i arbetet där du blev stressad?

Hur hanterade du det?

Hur ofta uppkommer sådana situationer?

Brukar du jobba över? Hur ofta och mycket i så fall?

Hinner du ta raster eller blir du ofta avbruten?

Arbetsrelaterad stress utanför arbetsplatsen

Kan du arbeta hemifrån? Hur ofta gör du det i så fall?

Kan du skilja på arbetet och fritid eller tänker du mycket på arbetet även när du är ledig? (återhämtning?)

Prioriterar du arbete och karriär framför ditt välmående?

Har du det stressigt utanför arbetet?

Vad känner du stress över då?

Återhämtning

Har du tid för återhämtning? (under arbetsdagen)

Vad gör du då?

Mående

Har du mått dåligt på grund utav stress?

Har du upplevt de här faktorerna under en längre tid?

Psykiska faktorer

- Koncentrationssvårigheter?
- Dåligt minne?
- Svårt att koppla av och varva ner?
- Ständig tidsbrist? (*Ligger problemet i arbetet? Ligger det i privatlivet?*)
- Sömnsvårigheter?
- Bestående trötthet? (*känner du dig trött även efter vila*)
- Humörförändringar?
- Olustkänslor?
- Tidspress?

Fysiska faktorer

- Spänningshuvudvärk?

- Bröstmärtor?
- Ljudkänslighet?
- Hjärtklappning?
- Mag-/tarmbesvär?
- Yrsel?
- övrigt

Om ja, hur har det yttrat sig, i vilka situationer och hur ofta?

Har du sjukanmält dig på grund av dessa faktorer?

Företaget

Vems ansvar tycker du att det är att skapa en bra arbetsmiljö på jobbet?

Hur arbetar företaget med stress?

Hur kan det utvecklas ytterligare?

Vad kan få dig att må bättre i din arbetsroll?

Övriga anteckningar och frågor:

Bilaga 2 - Intervjuformulär för psykolog

Definition av stress

Hur skulle du definiera vad stress är?

Som vi har förstått finns det olika faserna eller stadium inom stress men vilka är dessa?

Vilken är den värsta fasen och vad är utmärkande för den?

Går det att bli helt återställd efter den fasen?

Vad är skillnaden mellan stress och ångest?

Hur går det att mäta stress? Analysmetoder, stort mörkertal, svårt att greppa

Kan du förklara lång och kortvarig stress och hur det hänger ihop?

Vad är långvarig stress, hur lång tid? (veckor, månader eller år?)

När är stress bra?

När är stress dåligt/farligt?

Orsaker till stress

Vilka är orsakerna till att stress uppstår?

Vad är det som händer i kroppen?

Hur vet man att man är stressad, vad är varningssignalerna för stress?

När bör man söka hjälp?

I byggbranschen är man alltid uppkopplad och vi har märkt att de inte prioriterar raster och de vet aldrig hur dagen kommer att se ut.

Räcker det med återhämtning efter jobb eller behövs någon ändring för arbetsdagen?

Kan det vara så att man tror att det fungerar att arbeta utan rasten men att det tillslut kommer ikapp en, att det blir långvarig stress utan att de har märkt av det för att de hela tiden tycker att allting är roligt?

Kan det vara så när man blir stressad att man har svårt att prioritera vad som är mest viktigt, att man får tunnelseende?

Resurs och krav - Vi har uppfattat att långvarig skadlig stress uppkommer när kraven är större än individens resurser.

Vilka krav och resurser påverkar stress? Vad kan det vara för olika krav och resurser?

Kan det också vara kompetens? Att man känner att man har tillräcklig utbildning för det man ska göra?

Vad är värst, att sätta höga krav på sig själv eller att någon annan sätter höga krav på en?

Är det skillnad på hur olika människor påverkas av stress? Kön? Ålder? Egenskaper? Vilka egenskaper är utmärkande?

Byggbranschen

I byggbranschen arbetar de flesta i projektform både i projekteringsstadiet (från att kraven sätts upp för projektet fram till att alla handlingar är klara) och i produktionsfasen. Vi har valt att fokusera vårt arbete på produktionsfasen och de ledande rollerna platschef och arbetsledare. Det som är utmärkande för byggbranschen är att förutsättningarna för varje nytt projekt är unika. Detta ställer höga krav på de ledande rollerna och det gör det svårt att uppskatta ekonomin i projektet då man aldrig vet vad som kan dyka upp.

Är sättet att arbeta i projektform mer stressande än andra arbetsformer? Varför? Vilka är faktorerna som gör det mer stressigt?

Som platschef på ett bygge kan arbetsbeskrivningen se olika ut för olika projekt och olika företag. Är det ett stort projekt så kan platschefen ha mycket personal runt omkring som stöttar upp medan på ett mindre projekt kan platschefen nästan få sköta allting själv. Gemensamt är att platschefen styr bygget i rätt riktning och hen ska ha en överblick över hela projektet med arbetsplan, säkerhet och ekonomin. Kontakter med beställare, sitt egna företag osv.

Arbetsledare har inte lika mycket med ekonomi att göra. De ska se till att arbetsuppgifterna blir utförda i rätt tid och på rätt plats. Arbetsledaren ser till att anläggarna/byggarna har de material och verktyg som behövs för att utföra uppgifterna.

Utifrån våra intervjuer har vi märkt en skillnad mellan rollerna arbetsledare och platschef, där platschefen har det stressigare jämfört med arbetsledare. Vad tror du är orsakerna till att det är så?

Hur påverkas man både positivt och negativt av dessa faktorer?

- Att behöva jobba över varje vecka för att tiden inte räcker till för arbetsuppgifterna
- Att inte ha / ta tid till raster
- Svårt att skilja på arbete och fritid
- Att ha möjlighet till att arbeta hemifrån (*dels efter avslutad arbetstid och dels istället för att gå till arbetsplatsen*)
- Att ha stort ansvar i sin yrkesroll
- Att ha det stressigt privat

Bilaga 3 - Enkätformulär

Onlineenkät med Google forms

Ålder *

20 - 30 år

31 - 40 år

41 - 50 år

51 - 60 år

61 - 70 år

Kön *

Kvinna

Man

Annat alternativ

Yrkesroll *

Platschef

Arbetsledare

Övrigt: _____

Upplever du dina arbetsuppgifter som... *

	Vet ej	Aldrig	Ibland	Ofta	Alltid
Otydliga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meningsfulla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hanterbara	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Påverkingsbara	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tidskrävande	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vad är det för arbetsuppgifter som är extra påfrestande för dig? *

Ditt svar

Känner du dig trygg i...? *

	Ja	Nej	Vet ej
Din egna kompetens	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Din personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De ekonomiska förutsättningarna (i projekt)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Det stöd från ledning/chef	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Definierar du dig som en målinriktad person? *

- Ja, att uppnå resultat är viktigt för mig
- Nej, tar allt med en klackspark
- Ibland, när det är något jag brinner för

Vem eller vilka ställer krav på dig i din arbetsroll? *

- Jag själv
- Min chef
- Mina kollegor
- Min familj
- Ingen
- Övrigt: _____

Ser du på stress som något... *

- Positivt
- Negativt
- Både negativt och positivt
- Ingen åsikt

Är du ofta stressad? *

- Ja
- Nej
- Kanske

Nedanför besvaras en del frågor i skalan 1-5, detta är vad de motsvarar.

- 1: Mycket sällan eller aldrig i mitt fall
- 2: Stämmer sällan/nästan aldrig i mitt fall
- 3: Stämmer ibland i mitt fall
- 4: Stämmer ganska ofta i mitt fall
- 5: Mycket ofta eller alltid i mitt fall

Om ja, hur ofta är du stressad?

- | | | | | | | |
|--------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|--------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | |
| Aldrig | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | Alltid |

Kan du släppa arbetet när du är ledig? (Helger, semester eller efter en tuff arbetsdag) *

	1	2	3	4	5	
Aldrig	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Alltid

Prioriterar du arbete och karriär framför ditt välmående? *

- Ja
- Nej
- Ibland

Hinner du ta raster? *

- Ja, det är viktigt för mig
- Nej, blir alltid avbruten
- Nej, prioriterar att arbeta
- Ibland, beror på situationen

Jobbar du fler timmar än din utsatta arbetstid? *

- Aldrig
- Någon gång i månaden
- Någon gång i veckan
- Flera gånger i veckan
- Varje dag

Har du några metoder för att hantera stress? (i så fall vilka) *

Ditt svar

Har du upplevt någon eller flera av dessa faktorer under en längre tid? (> 2 veckor) *

	Vet ej	Aldrig	Sällan	Ofta	Alltid
Koncentrationssvårigheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dåligt minne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Svårt att koppla av och varva ner	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ständig tidsbrist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sömnsvårigheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bestående trötthet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Humörförändringar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Olustkänslor till arbetsuppgifter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Motivationsbrist	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Har du upplevt någon eller flera av dessa faktorer under en längre tid? (> 2 veckor)

	Vet ej	Aldrig	Sällan	Ofta	Alltid
Spänningshuvudvärk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bröstsmärtor	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ljudkänslighet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mag-/tarm besvär	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Yrsel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Har du sjukanmält dig på grund av de ovanstående faktorerna? *

- Ja
- Nej
- Vet ej

Hur arbetar ditt företag med stress?

Ditt svar

Har du något förslag på hur på hur den psykosociala arbetsmiljön med fokus på stress kan förbättras i din yrkesroll?

Ditt svar

Bilaga 4 - Diagram

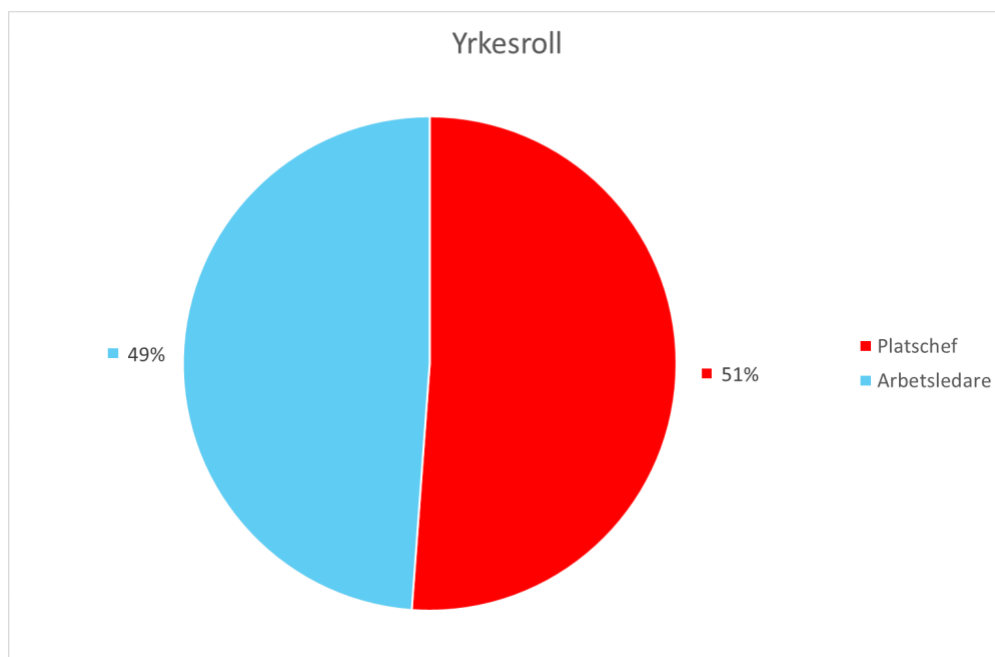


Diagram 15: Fördelningen av yrkesroller som svarat på enkäten.

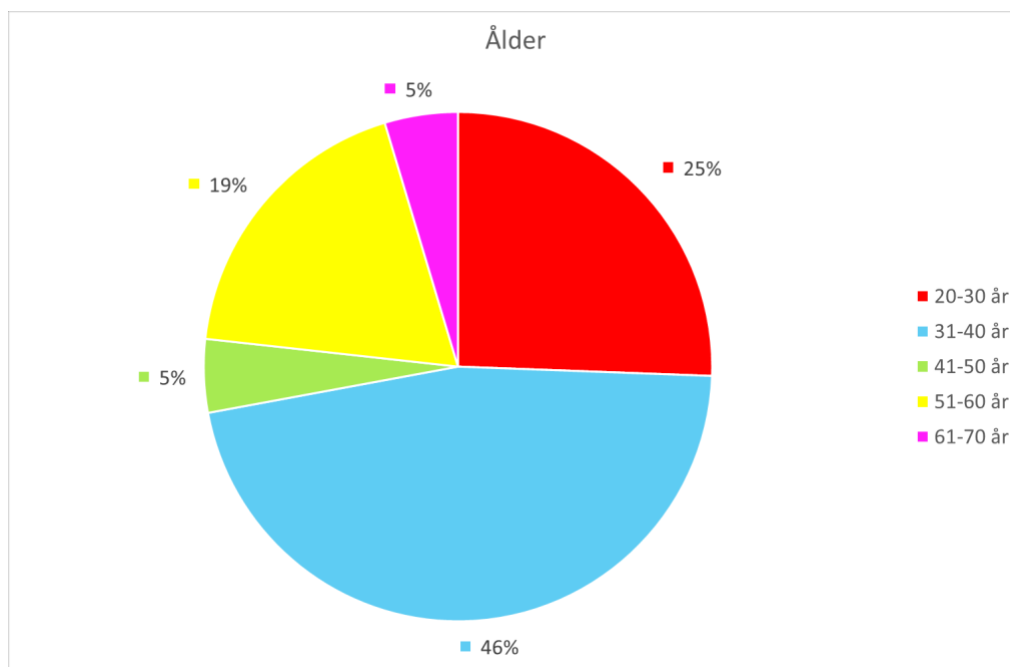


Diagram 16: Åldersfördelning bland de som besvarat enkäten.

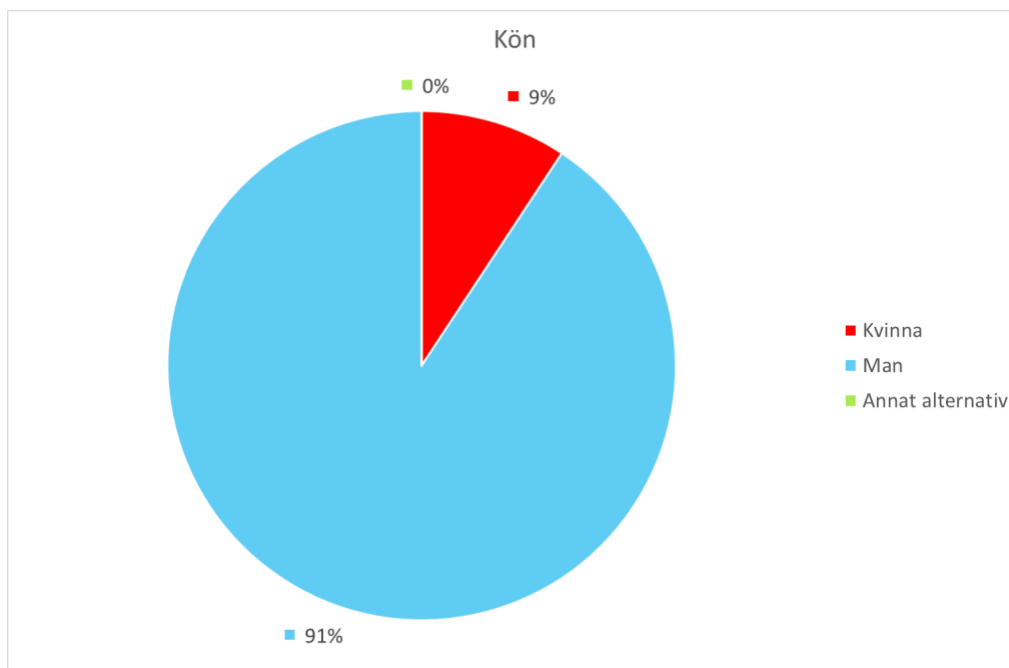


Diagram 17: Av de som besvarat enkäten är 91 % män och 9 % kvinnor.

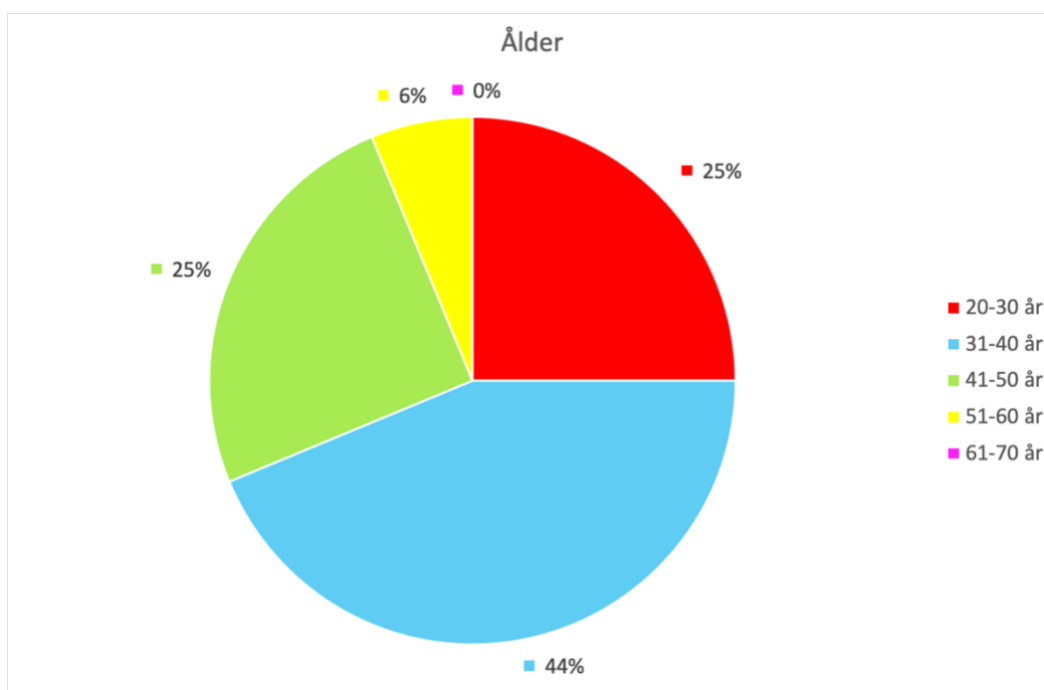


Diagram 18: Åldersfördelning bland respondenterna.

INSTITUTIONEN FÖR ARKITEKTUR OCH SAMHÄLLSBYGGNAD
AVDELNINGEN FÖR CONSTRUCTION MANAGEMENT
CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA

Göteborg, Sverige 2020
www.chalmers.se



CHALMERS