

**OBSERVERA ATT DENNA INTERVJU UTFÖRTS PÅ ANNAN ARBETSPLATS OCH HOS ANNAT BYGGFÖRETAG ÄN DE SOM AKTIVT MEDVERKAT I STUDIEN**

## **Byggarbetsplatsen och yrkesarbetarnas perspektiv**

### **Tillförlitliga arbetsinstruktioner saknas**

Utförandet av arbetsmomenten baseras på projekteringen och bestäms av arbetsledare bl a vid arbetsberedning som sker i samråd mellan arbetsledning och yrkesarbetare. Yrkesarbetarna upplever att de har för stora möjligheter att påverka arbetsmomentens utförande. Arbetsinstruktionerna är enligt yrkesarbetarna ofta muntliga, men dokumenteras av arbetsledare. Enligt arbetsledningen är de flesta kommunikationstillfällena muntliga men den största delen utav arbetet utförs efter skriftliga instruktioner.

Samtliga anser att det är för många detaljer som måste ”lösas på plats” eftersom bygghandlingarna inte är fullständiga, vilket tar mycket tid och engagemang. De handlingar man har till förfogande att bygga efter är inte ens alltid färdiga bygghandlingarna. Man önskar att projekteringen hade varit mer komplett, korrekt utförd och bättre anpassad till utförande.

Varje dag ställs frågor till arbetsledaren ang. arbetsutförande. Ibland kommer frågor flera gånger om dagen. Det beror bl a på individerna men också på arbetsmomenten. Vissa arbeten pågår lång tid och när rutinerna finns behöver ingen fråga. Vanligaste orsaken till att man behöver fråga är enligt yrkesarbetarna bristande information i ritningarna. Arbetsledningen anger att orsaken kan vara att man inte förstätt instruktionerna eller att man upptäckt hinder eller svårigheter på vägen.

Arbetsledare förväntas - till följd av sin befattning – kunna lämna besked och ta beslut om utförande. Varken arbetsledning själv eller byggnadsarbetare upplever att arbetsledarens kompetens alltid är tillräcklig för att kunna föra dialogen kring detaljlösningar. Om arbetsledaren inte har kompetens att diskutera utföranden och detaljlösningar är det enligt yrkesarbetarna vanligt att handlingarna - oavsett om de är korrekta eller inte - förblir underlag för arbetsledarens bedömning och beslut istället för att lösa detta med yrkesarbetarna.

### **Kommunikation med olika aktörer**

Kommunikationen mellan yrkesarbetare och arbetsplatsledning upplevs varken fungera bra eller dålig. Den är i huvudsak arbetsrelaterad och beror även på personerna ifråga.

Kommunikationen med underentreprenörerna upplever arbetsplatsledningen fungera ”mycket bra”. Yrkesarbetarna anser att den är ”bra” men enbart arbetsrelaterad. Kommunikationen mellan arbetsplatsen och projektörerna anser både platsledning och yrkesarbetare vara sämre men kan variera beroende av entreprenadform och olika individer. De flesta yrkesarbetare, förutom lagbasen som i detta fall varit i kontakt med konstruktören, har inte varit i kontakt med eller sett projektörerna.

Kommunikationen mellan byggarbetsplatsen och övriga kollegor på kontoret är näst intill obefintlig. För arbetsledningens del förekommer kontakter med arbetschefen. Några har sett regionchefen. Det sker dock ingen kommunikation med företagsledningen och på arbetsplatsen finns olika uppfattningar - alla lika vaga - om vem som är VD i företaget...

### **Byggarbetsplatsens uppfattning av företaget**

**OBSERVERA ATT DENNA INTERVJU UTFÖRTS PÅ ANNAN ARBETSPLATS OCH  
HOS ANNAT BYGGFÖRETAG ÄN DE SOM AKTIVT MEDVERKAT I STUDIEN**

Kunskaperna om företaget, ledning, affärsidé policys, omsättning etc. är varierande och generell låg. Å andra sidan tycktes inte intresset vara så stort för dessa frågor heller. Ingen kunde med säkerhet säga vem som var VD, svaren varierade, någon visste dock vem som inte längre var VD längre. Lagbasen tycktes ha inte bara mer kunskap om och intresse för företagsfrågorna än övriga yrkesarbetare utan också än arbetsledarna.

***Yrkesarbetare och arbetsledning upplevelser av företaget de arbetar för:***

Företaget anses vara ett renodlat tillverkningsföretag. Företagsledningen har åtminstone på senare tid haft något mer fokus på affärerna än på produktionen.

De flesta besluten tas centralt eller regionalt menar yrkesarbetarna medan arbetsledningen upplever att det finns stor individuell och lokal handlingsfrihet i organisationen.

Det upplevs finnas en tydlig ansvarsfördelning i företaget och alla tar personligt ansvar enligt arbetsledningen. Var och en kommunicerar främst med närmsta kollegorna och närmsta chef. När det gäller personliga frågor kring arbetssituationen går man dock förbi närmsta chef för att tala med högre chef eller personalchef.

Ledningen tycks för närvarande anse personalens trivsel och utvecklingsmöjligheter som viktigt men produktionsteknisk utveckling har också prioritet.

Företaget är - beroende på kollektivavtalets utformning – mer eller mindre tvingat att först och främst ta tillvara på den egen kompetens i projekten istället för inhyrd personal. Kunskaperna hos den egna befintliga personalen tas dock bara delvis tillvara.

**Arbetssituationen och den egna rollen i organisationen**

Det bästa med arbetet är för yrkesarbetarna det sociala umgänget samt att arbetet är omväxlande. Arbetsledningen svarar att det borde vara lönen men att det är snarare att det faktum att arbetet är varierande och inte ett rutinjobb. Man vill inte ha någon detaljstyrning. Arbetet på byggarbetsplatsen upplevs alltså som både socialt och stimulerande samt kreativt. Generellt sett är man nöjd med arbetssituationen och upplever sig ha utvecklingsmöjligheter inom företaget.

Medan arbetsledningen upplever att de själva har stora möjligheter att påverka, ta egna initiativ och ta ansvar för utförandet upplever å andra sidan yrkesarbetarna att de sällan får vara med och påverka eller ta ansvar för utförandet. Det finns för dem heller inget utrymme för egna initiativ utan de måste först fråga och det sämsta är då att arbetsledningen ofta inte lyssnar. Detta varierar dock för olika arbetsledare. Arbetsledningen anser själva att de lyssnar på byggnadsarbetarnas åsikter och förslag. En yrkesarbetare säger att när ingen lyssnar slutar man till slut att bry sig.

Varken yrkesarbetare eller arbetsledning känner att de får någon uppmuntran för det arbete de gör. Feedback får de bara på det som det som utförts fel. Yrkesarbetarna upplever ändå att högre chefer och tjänstemän oftast respekterar deras arbete och arbetssituation. Arbetsplatsledningen upplever tvärtom inte att kollegorna på kontoret respekterar deras arbetssituation i särskilt hög grad, men liksom yrkesarbetarna anser man att tjänstemännens arbete på kontoret är viktigt för att allt skall fungera. Byggnadsarbetarna säger dock att de inte vet vad dessa tjänstemäns arbete består i, förutom att någon betalar ut lönen...

Det bästa med arbetet säger man är variationen, d.v.s. att det inte är ett rutinjobb. Att vi *kan* vara med och påverka i arbetet. De som var aktiva vid intervjun säger att de inte vill ha detaljstyrning.

**Förekommer skillnader mellan olika byggföretag:**

**OBSERVERA ATT DENNA INTERVJU UTFÖRTS PÅ ANNAN ARBETSPLATS OCH HOS ANNAT BYGGFÖRETAG ÄN DE SOM AKTIVT MEDVERKAT I STUDIEN**

Arbetsituationen på byggarbetsplatserna antar de intervjuade vara relativt lika på alla byggföretag, men att det kan förekomma skillnader. Ju större företag är desto längre ifrån ”verkligheten” är tjänstemännen på kontoret anser någon.

**Underlagen bör vara bättre och man bör lyssna mer till yrkesarbetarna.**

Byggnadsarbetarna önskar att arbetsledare överlag skall ha bättre kompetens att diskutera arbetsutförande. Som det är idag lyssnar de inte men bestämmer ändå, t ex att ritningar och skisser skall följas trots att det inte fungerar. När det sen inte blir bra klagar arbetsledningen. (”Till slut tröttnar man på att bry sig. Förr var det friare, men nu styrs mer upp trots att kompetensen ibland saknas”).

Arbetsledningen anser att projekteringen bör vara mer komplett och beskriva utföranden i detalj, typ IKEA´s monteringsanvisningar.

**Fler arbetsledare och mer tid efterfrågas.**

Det krävs också fler arbetsledare på varje arbetsplats anser yrkesarbetarna. Yrkesarbetarna anser att arbetsbelastningen är för stor för de få arbetsledare som idag finns. De anger att arbetsledarna inte får betalt för sin övertid och att de känner till exempel på arbetsledare som blivit sjukskrivna pga. arbetet.

Arbetsledningen anser att det förutom bättre projektering innan arbetet påbörjas att det behövs längre tider. Eftersom leveranstider av material är så lång styr inköpen planeringen av arbetet. Det finns inte utrymme att vänta på någon eller något som inte dykt upp i tid till ett arbetsmoment. Den enorma tidspressen på arbetsplatsen medför att det inte kan förekomma s.k. väntetider - man måste lösa problemen på det ena eller andra sättet så att tidplanen inte spräcks.

**Kvalitet**

Från byggarbetsplatsen sida anser man att de flesta besiktningssanmärkningar beror på tidspressen samt att saker inte hunnit levereras.

**Vad är vanligen anledningen till att det förekommer besiktningssanmärkningar samt att dessa inte hunnit åtgärdas innan kunderna flyttat in?**

*Arbetsplatsledningen:* ”Tiden.”

*Yrkesarbetarna:* ”Restade grejer och tiden. Hade tiden varit bättre tilltagen hade det varit mindre problem med leveranstiderna.”

**Reflektioner vid intervjuerna:**

*Även yrkesarbetare har olika personlighet, engagemang och framåtanda:* Vid intervjun som genomfördes i grupp (i samband med frukost) med sju yrkesarbetare varav en lagbas var det förutom lagbasen endast två som aktivt svarade på frågorna. De övriga deltog inte överhuvudtaget utan satt tysta och fokuserade på annat. Det syntes en tydlig skillnad i personligheter avseende framåtanda och engagemang. En reflektion var också att lagbasen visade större intresse kring frågor om byggföretaget än vad både arbetsplatsledning och övriga yrkesarbetare gjorde.

**OBSERVERA ATT DENNA INTERVJU UTFÖRTS PÅ ANNAN ARBETSPLATS OCH  
HOS ANNAT BYGGFÖRETAG ÄN DE SOM AKTIVT MEDVERKAT I STUDIEN**

*Byggarbetsplatsen är differentierad:* vid intervjuernas genomförande märktes tydligt att det förekommer ”vi och dom”-attityder inte bara mellan arbetsplatsen och tjänstemän på det fasta kontoret utan också inom arbetsplatsen. Tre tydliga gruppindelningar är kollektivanställda, underentreprenörer och arbetsplatsledning. Differentieringen märks tydligast ur yrkesarbetarnas perspektiv. Hur stora de kulturella skillnaderna är framgår inte, men yrkesarbetarna framstår som en stark och ganska ”sluten” subkultur, vilket kan ställa specifika krav på ledarskapet om nu inte arbetsinstruktioner finns. Den aktuella arbetsplatsens organisation är traditionell, en mer uppdelad entreprenad och/eller inhyrd arbetskraft hade sannolikt bidragit till fler gruppindelningar och subkulturer.

*Intresset för kunderna är större än för företaget:* Kunskaperna om det företag man arbetar för var inte så bra, man kände inte till namnet på VD eller företagets affärsidé. Dock kände man till att alla uppgifter om företaget, styrelseordförande och omsättning finns att hämta på intranätet. Kunskaperna om och intresset för projekts kunder var bättre. Bostadspriser och vilka som köpt bostäder fanns det ett märkbart intresse för. Att fokus och engagemang i första hand läggs på byggarbetsplatsen och på kunderna bör nog ses som positivt. Generella kunskaper om företaget ses inte som viktigt för arbetets utförande.

*Motsägelsefullt ang. detaljstyrning:* Samtidigt som bättre projektering och detaljlösningar efterfrågas samt mindre problemlösning på plats önskas säger de yrkesarbetare som var aktiva vid intervjun att de INTE vill ha detaljstyrning eftersom variationen och möjligheten att kunna påverka är det som stimulerar dem i arbetet. Mot bakgrund av olikheterna mellan individerna vid intervjun antas att det även finns gott om yrkesarbetare som gärna vill ha tydliga instruktioner att följa samt trivs med detta. Om så är fallet bör arbetsplatsen kanske organiseras mer optimalt efter individernas (yrkesarbetarnas) olika förutsättningar och förmåga så att yrkesarbetarna får olika roller och ansvar för arbetets utförande. Kanske kan det öka motivationen samt minska frustrationen. Detta ställer dock nya personlighets- och kompetensmässiga krav på arbetsledningen!