



# Satsning på bättre arbetsmiljö sänkte sjukfrånvaron på bygget

- Arbetsplats:** Wiklunds Byggtjänst AB, Edane
- Kontaktperson:** Ricky Nilsson, byggleddare, tel 0570-80611
- Arbetslivsfondens handläggare:** Karin Gellerbring/Rune Nyhlén, Värmlands län
- Skribent:** Karin Sundelin
- Sammanfattning:** Sjukfrånvaron ökade på ett år från tre till fem procent hos Wiklunds Byggtjänst. För att komma tillrätta med detta och för att skapa en bättre arbetsmiljö för byggnadsarbetarna som är en utsatt och skadebelastad grupp, utarbetade företaget i samarbete med fack och Bygghälsan ett omfattande arbetsmiljöprogram. Sedan programmet genomförts har fem av sex skadedrabbade rehabiliterats så att de kunnat återvända till sina jobb. Sjukfrånvaron har också minskat markant.

## Bakgrund

Wiklunds Byggtjänst (WBAB) är ett medelstort byggföretag i västra Värmland med ett 30-tal kollektivanställda byggnadsarbetare, två kontorsanställda och tre arbetsledare, varav en också är företagsledare. Företaget arbetar huvudsakligen inom västra Värmland men även på andra platser såväl inom som utom Sverige. Trots byggbranschens lågkonjunktur har företaget haft välfylld orderbok. Omsättningen var 1994 cirka 45 miljoner kronor, dvs cirka 1 miljon kronor per anställd.

Byggnadsarbete medför ofta arbetsmiljöproblem. Byggnadsarbetare är utsatta för väder och vind och arbetet, t ex med att montera gipsskivor, är monotont och medför risker för belastningsskador med åtföljande sjukskrivningar. En stor del av arbetet utförs med armarna ovanför axelhöjd. Hos WBAB hade sjukfrånvaron ökat. 1990 hade de anställda sammanlagt 1 600 frånvarotimmar vilket motsvarar

knappt tre procent av arbetstiden. 1991 steg sjukfrånvaron till 2 900 timmar eller fem procent. Den största delen av ökningen bestod av långtidssjukfrånvaro orsakad av belastningsskador. Våren 1992 var två personer långtidssjukskrivna på grund av belastningsskador. Då det arbetsplatsprogram som beskrivs i det följande inleddes var sex av 35 anställda sjukskrivna helt eller delvis på grund av problem med förslitningar främst i nackar, axlar, armbågar och knän. De flesta var i 40-45 årsåldern, dvs hade ett 20-tal år kvar i arbetslivet.

I samarbete mellan företagsledning, fack och Bygghälsan utarbetade WBAB 1992 ett omfattande program för att förbättra arbetsmiljön vid företaget. Programmet innebar en genomgripande förändring i företagets syn på arbetsmiljöfrågor i allmänhet och på arbetsrelaterade belastningsskador i synnerhet. Programmet skulle genomföras under en treårsperiod och omfatta all personal i företaget, dvs även de kontorsanställda.

De åtgärder man ville genomföra omfattade tre typer: arbetsorganisatoriska, förebyggande och kompetenshöjande. De arbetsorganisatoriska insatserna bestod av:

- Renare byggen-verksamhet
- Ökad användning av arbetshjälpmiddel
- Förändrad arbetsteknik
- Arbetsrotation.
- Uppvärmningsgymnastik.
- Planeringsmöten på betald arbetstid.
- Förbättrad kontorsmiljö
- Inrättande av ergonomiskyddsombud.

De förebyggande insatserna bestod av:

- Kartläggning av individuell prestationsnivå samt utformning av individuella träningsprogram.

De kompetenshöjande insatser bestod av:

- Breddad utbildning för att möjliggöra aktiv medverkan vid planeringsmöten samt för att underlätta arbetsrotation.
- Hjärt- och lungräddningsutbildning.

### **Mål**

Målet för arbetsmiljöprogrammet var att minska risken för arbetsskador och att öka arbetstrivseln. Detta ville man åstadkomma genom de ovan nämnda arbetsorganisatoriska och förebyggande insatserna på alla arbetsplatser. Man ville också

- minska sjukfrånvaron med 60 procent under en treårsperiod till två procent av arbetstiden.
- satsa på tidig anpassning och rehabilitering.

### **Genomförande**

Totalkostnaden för hela det planerade arbetsplatsprogrammet för bättre arbetsmiljö beräknades till 3,4 miljoner kronor, varav cirka 1,5 miljoner kronor för arbetsorganisatoriska insatser, drygt en miljon kronor för förebyggande insatser och knappt en miljon kronor för kompetenshöjning. Besparingarna beräknades till 400 000 kronor per år totalt, varav 100 000 kronor hos arbetsgivaren och cirka 300 000 kronor i försäkringssystemen.

I april 1992 ansökte företaget hos Arbetslivsfonden om bidrag med tre miljoner kronor för att genomföra hela sitt arbetsmiljöprogram. Sedan ansökan om bidrag till förebyggande och kompetenshöjande insatser dragits ur ansökan (för att överföras till överläggningar med nybildad branschgrupp respektive arbetsförmedlingen) beviljade fonden bidrag med 780 000 kronor. Därav var högst 600 000 kronor avsedda för förändringar i arbetsorganisationen och för fysiska investeringar samt högst 30 000 kronor per person för ett rehabiliteringsprogram för sex anställda.

Renare byggen-konceptet presenterades av Bygghälsans skyddsingenjörer som besökte samtliga WBAB:s arbetsplatser vilka också försågs med fler containrar och mera städmaterial. Den sista kvarten av arbetsdagen avsattes till städning.

Skyddsingenjörerna medförde också Bygghälsans "ergonomikärra" till varje arbetsplats och informerade om bra arbetsplatshjälpmiddel. Dessa fick också prövas under sakkunnig ledning. Samtliga arbetsplatser har också fått besök av företagssköterska/sjukgymnast som informerat i grupp om mikropausteknik samt individuellt provat in denna teknik för var och en under pågående arbete och givit individuella råd om ergonomi. De har också informerat om de förebyggande effekterna av arbetsrotation. Uppvärmningsgymnastik utomhus varje morgon har införts på alla arbetsplatser där så varit praktiskt möjligt. Företagssjukgymnast har hjälpt till att anpassa de kontorsanställdas utrustning för bättre ergonomi, bland annat har nya stolar inköpts.

En ergonomiansvarig har utsetts hos WBAB och fått specialutbildning. Skyddsombud har utbildats. En rutin har införts med skyddsrundor var fjortonde dag för att kontrollera säkerheten.

Två anställda har gått intensiv-rehabiliteringskurs och för fyra har speciella rehabiliteringsinsatser gjorts i samarbete med Bygghälsan. Bland annat har en anställd fått en liten hopfällbar

kärra i lättmetall, enkel att bära med sig under arbetsdagen för att kunna dra i stället för att bära material. Ett annat exempel på relativt enkla men effektiva hjälpmedel är de rikoschett-befriade hammare som fem anställda med armbågsproblem (tennisarm) har fått.

Varje anställd har efter läkarundersökning (på arbetstid) hos Idrottsmedicinska (hälsovårdscentral) fått individuella träningsprogram (för fritiden). Efter arbetstid erbjuds också möjligheter till gymnastik, massör och annan träning varje vecka.

Ett led i arbetet för en bättre arbetsmiljö var också att skapa bättre information och bättre påverkansmöjligheter. I det syftet har man bildat medbestämmandegrupper (MB-grupper) med representanter för varje yrkesgrupp, företagsledning och fack. Grupperna träffas var fjortonde dag och har beslutanderätt till exempel då det gäller vem som ska arbeta var och med vad, att anställa/avskeda personal osv.

### **Resultat**

I januari 1995 har större delen av arbetsplatsprogrammet genomförts.

- Vi kan konstatera att fem av de sex som var sjukskrivna för skador när programmet inleddes är tillbaka i jobbet idag, säger Ricky Nilsson, arbetsledare som varit projektansvarig. Rehabiliteringsåtgärderna har alltså fungerat. Sjukskrivningarna har också minskat även om det ännu är för tidigt att riktigt kunna se effekterna av programmet. Vi anser till exempel att vår "byggympa" som vi genomfört varje morgon under ett och ett halvt år varit mycket bra för oss men att direkt mäta resultatet är svårt.

Renare bygge-projektet har, förutom att en snygg städad arbetsplats är en trivselfaktor, säkerligen också bidragit till minskade olycksrisker; ligger inga spikar slängda på golvet är risken för att någon trampar på dem borta.

Till det goda rehabiliteringsresultatet har också mb-grupperna bidragit, anser Rick Nilsson. Där har man kunnat ta hänsyn till eventuella problem och skador när man bestämt vem som ska arbeta med vad och var.

Arbetsrotation har däremot varit svårt att genomföra.

- Eftersom vi är ett relativt litet byggföretag blir det ofta en naturlig arbetsrotation och arbetet blir sällan så monotont som hos större företag. Vi har också en hel del rotrenoveringar och då blir rotation naturlig. Den är svårare att genomföra vid nybyggen.

Läkarundersökningarna och träningsmöjligheterna hos Idrottsmedicinska har tagits emot mycket positivt, konstaterar Rick Nilsson. Att veta var man står skapar trygghet och motverkar den rädsla som finns för att man är på väg att slita ut sin kropp.

### **Värdering**

Även om alltså det mesta som genomförts också givit önskat resultat återstår mycket att göra, konstaterar Ricky Nilsson, mycket som vi skulle vilja genomföra, men som vi inte har råd med. Sådant som lyftanordningar till exempel för att slippa de många tunga lyften över axelhöjd och smidigare maskiner som finns i marknaden men som innebär stora investeringar som företaget idag inte vågar göra. Framför allt behövs maskiner som gör att byggnadsarbetarna kommer upp från golvet och får bättre arbetsställning, säger han:

- Det är inte idéerna som saknas, utan pengarna! Vi är mycket glada över det arbetsplatsprogram vi fått genomföra. Synd bara att det är slut!

---

ISSN 1104-6449

Mars 1995