Psykisk ohälsa inom den svenska byggindustrin

- Hur den psykosociala arbetsmiljön påverkas av kultur och personalbrist

Agenda

- Introduktion
- Teori
  - Stress och arbetsrelaterad stress
- Metod
  - Två empiriska studier
- Resultat
  - Enkätundersökning
  - Intervjustudie
- Analys och diskussion
- Slutsatser
  - Öppna frågor

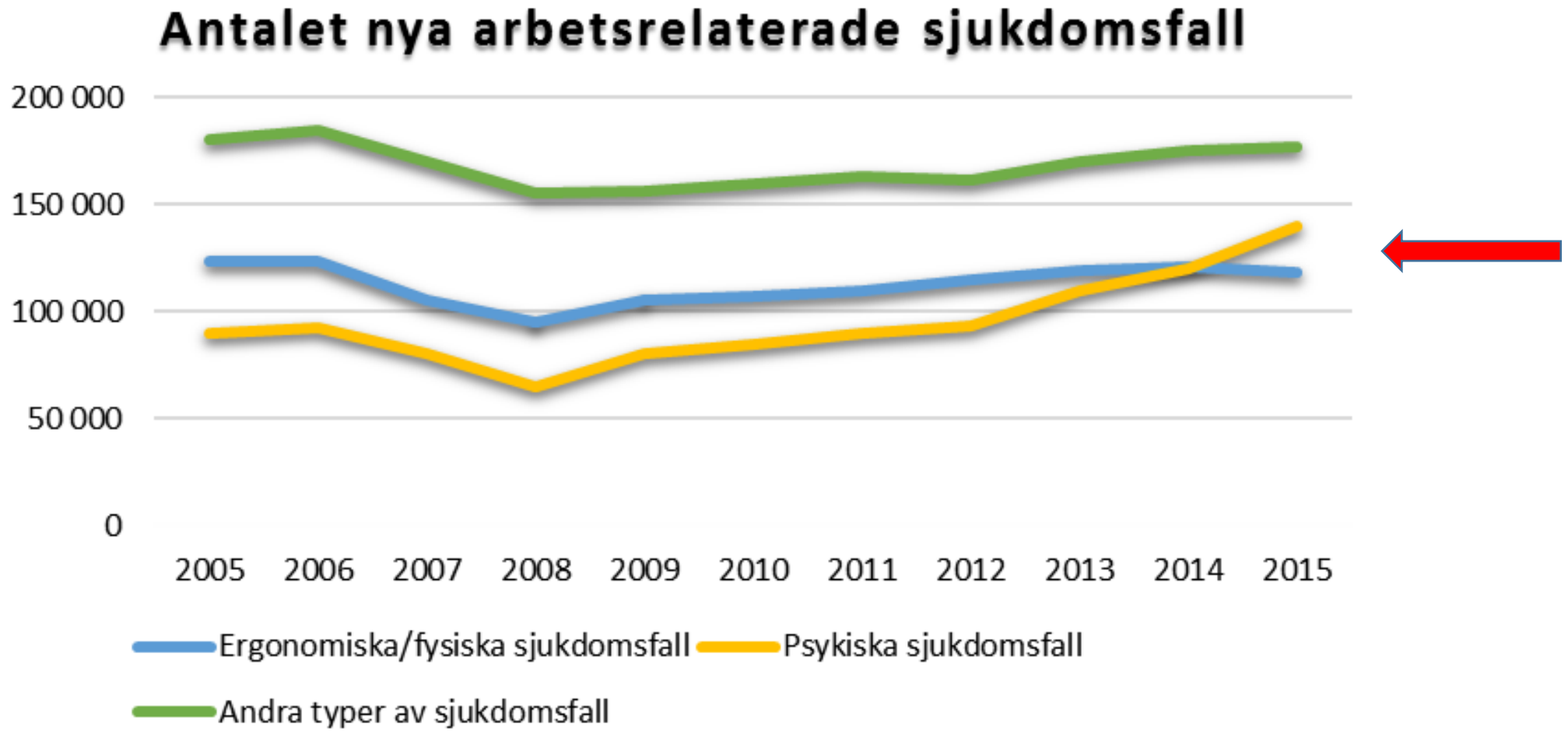
Dagens situation i byggbranschen

- Bostadsbristen
  - Enligt Boverket (2016) behövs 710.000 nya bostäder byggas fram till 2025
- Enligt Sweco (2016) uppgår investeringarna i Göteborgs regionen till ca 750 – 1000 miljarder SEK fram till 2025-2035.
- Men det finns oro…

Personalbristen

- Svårigheter att rekrytera rätt personer
  - Brist på erfarna
  - Relativ stor tillgång på nyexaminerade, dock saknas tillräcklig arbetslivserfarenheter
  - Hållbart på sikt?

Sjukdomsstatistik i Sverige



Syfte

Belysa problematiken med arbetsrelaterad psykisk ohälsa bland chefer, gruppchefer, projektledare och HR i Sveriges byggbransch idag.

Mer specifikt, undersöka hur industrins kultur och den rådande personalbristen påverkar den psykiska hälsan och stressnivåerna bland de anställda.

Frågeställningar

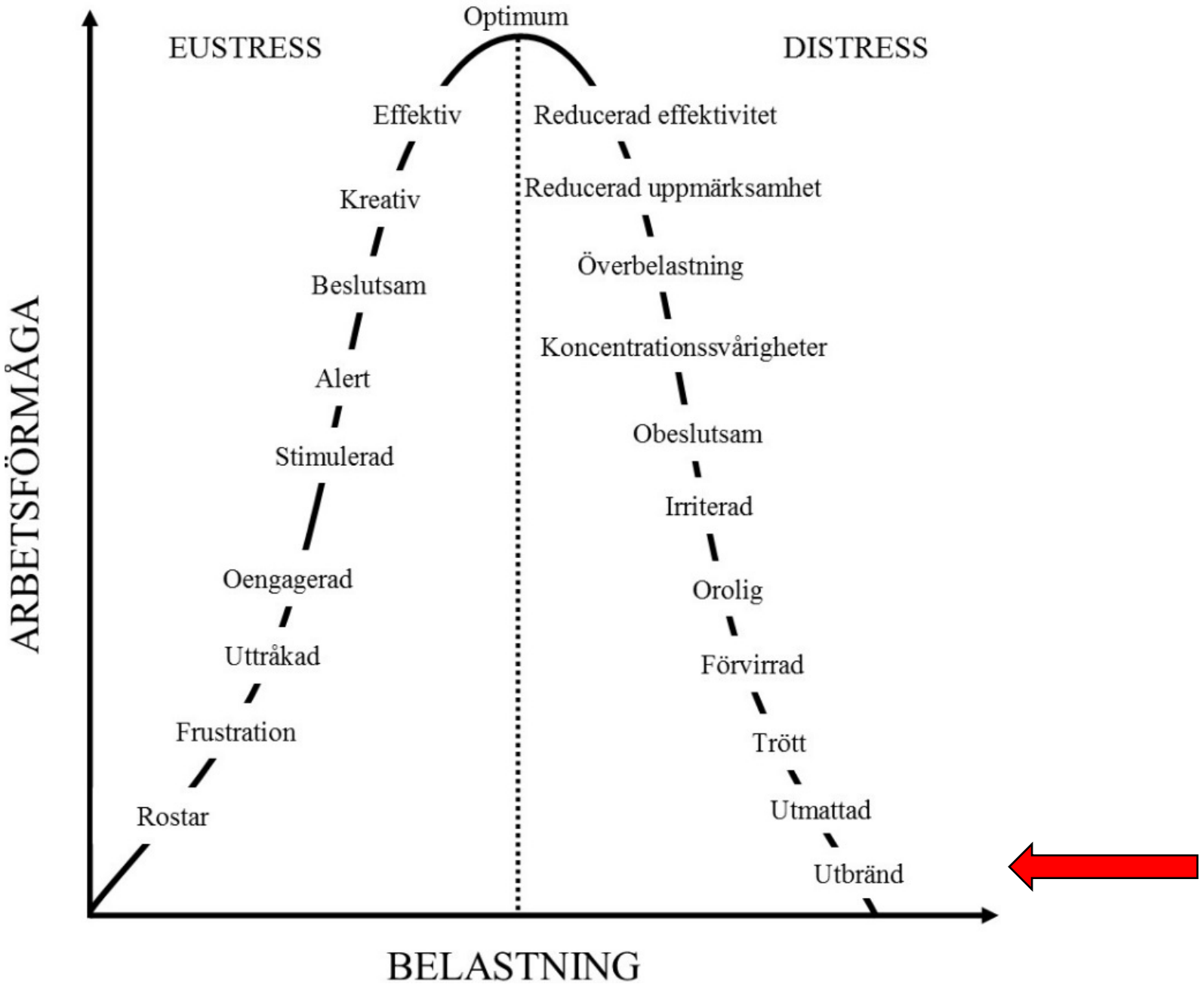
1. *Existerar arbetsrelaterad stress och ohälsa bland de anställda i dagens byggföretag?*
2. *Hur påverkar den rådande personalbristen belastningen, arbetsklimatet och stressnivåerna för de anställda i dessa organisationer?*
3. *Hur kan organisationerna motverka eller reducera förekomsten av psykisk ohälsa på arbetsplatser?*

Studiens uppbyggnad

- Teori om arbetsrelaterad stress och stress management
  - Begränsad specifik forskning
- Två empiriska studier
  - En enkätundersökning
  - En intervjustudie
- Avgränsningar
  - Den svenska byggbranschen. Mesta dels i Göteborgs regionen men även några från Stockholm
  - Stora företag: Entreprenad-, konsult- och arkitekt firmor

Vad är stress?

- Stress är en personlig upplevelse
- Stress kan uppkomma av press och krav
- Stress påverkar en individs möjligheter, eller åtminstone, uppfattning om ens förmåga att hantera arbetsbelastning.
- Eustress (Bra stress) and Distress (Dålig stress)
  - Stress triggas av stressorer


Optimum
EUSTRESS
DISTRESS
Effektiv
Kreativ
Beslutsam
Alert
Stimulerad
Oengagerad
Uttråkad
Frustration
Rostar
Reducerad effektivitet
Reducerad uppmärksamhet
Överbelastning
Koncentrationssvårigheter
Obeslutsam
Irriterad
Orolig
Förvirrad
Trött
Utmattad
Utbränd
ARBETSFÖRMÅGA
BELASTNING

Varför två studier?

- Multi-strategy approach:
  - Ger en mer omfattande helhetsbild av situationen
  - Reducerar risken för att bli partisk
  - Studierna kompletterar varandra
  - Får möjligheterna att få både individens och organisationens perspektiv

Enkätstudie

- 85 deltagare från 20 olika och stora arkitekt-, konsult- och entreprenadföretag.
- En svarsfrekvens på 86,7% (85 av 98 svarande)
- HR, Chefer, Grupp chefer och projektledare.
- Anonym
- Individens uppfattning
- Flervalsfrågor och öppna frågor

| Chalmers studentportal | E-post–hagenr@student | Official survey: Stress och
Säkert | https://docs.google.com/forms/d/1M1MuG_Vk9sFMnjz7b_NAbJ8fL9WzRxoSjf0tzunc4Y0/edit

Din uppfattning om psykisk hälsa i byggbranschen

Nedan kommer ett fåtal öppna frågor om byggbranschen som helhet.

I vilken uträckning anser du att din organisation har en hälsosam arbetsmiljö? (Relaterat till din och dina kollegors psykiska välmående) *

	1	2	3	4	5	6	7	
I väldigt låg utsträckning	○	○	○	○	○	○	○	I väldigt hög utsträckning

I vilken utsträckning upplever du att psykisk ohälsa är ett problem i branschen? *

	1	2	3	4	5	6	7	
I väldigt låg utsträckning	○	○	○	○	○	○	○	I väldigt hög utsträckning

Psykisk ohälsa är ofta relaterat till stress. Rangordna tre faktorer som du tror bidrar till stress i byggbranschen? *

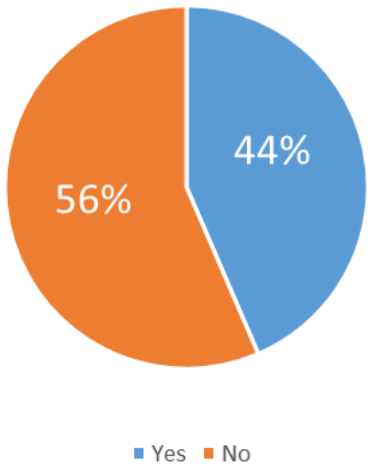
Lång svarstext

10:19
2017-06-08

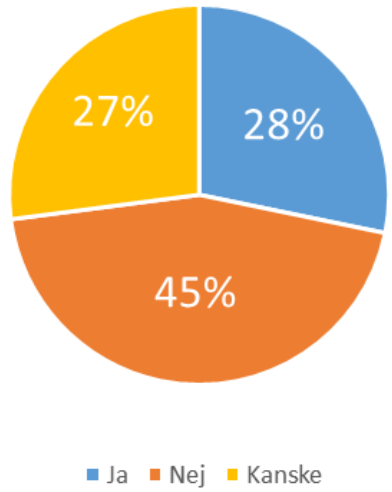
Intervjustudie

- 6 av dessa 20 företag deltog även i en intervjustudie
  - 3 Entreprenad-, 2 Konsult- och 1 Arkitektfirma
- 9 deltagare
- Face-to-face, semi-strukturerade och anonym
- Fokus på organisations och arbetsrelaterad faktorer
  - Organisationens stresshantering
  - Organisationens syn på personalbrist och bostadsbristen

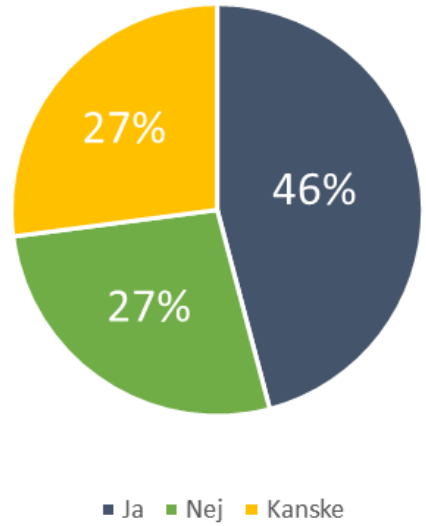
Känner du dig stressad?



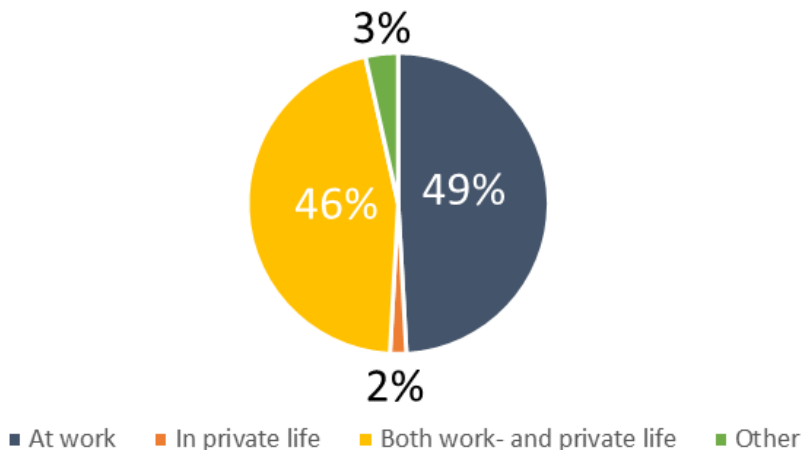
Anser du att du behöver avlastning från dina arbetsuppgifter?



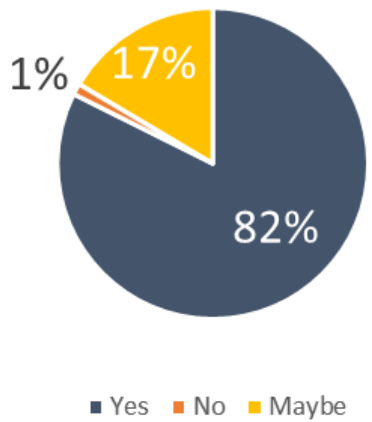
Har du intresse att avancera inom företaget?



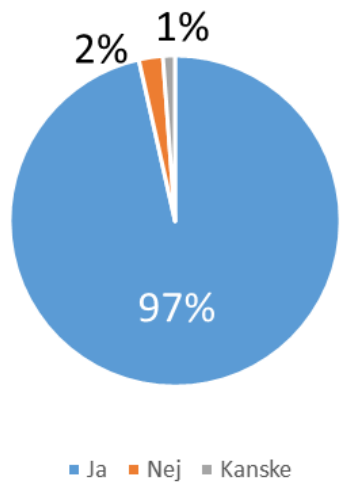
Om Ja: Var tror du att den huvudsakliga orsak till din stress ligger?

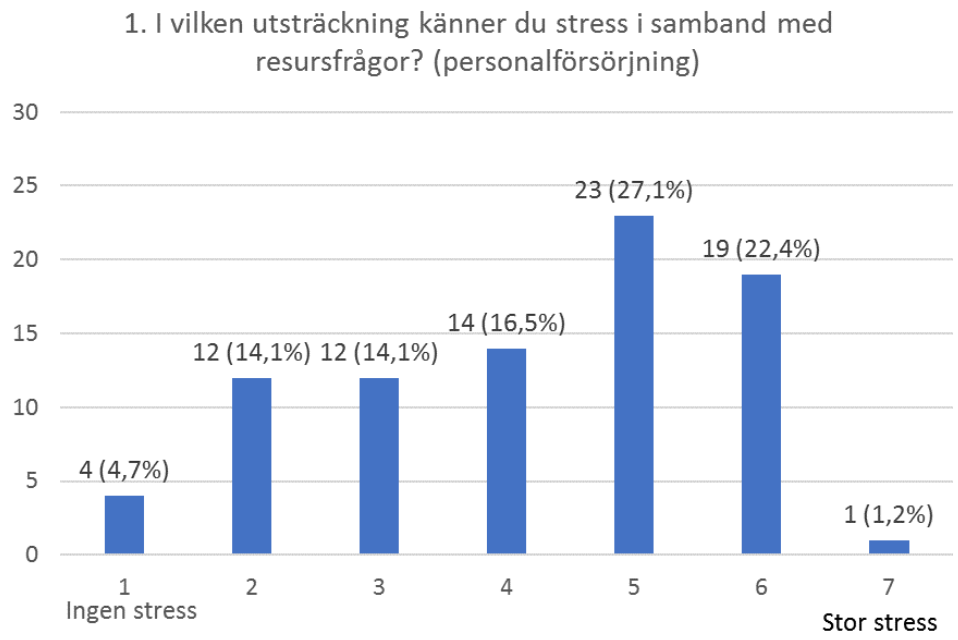


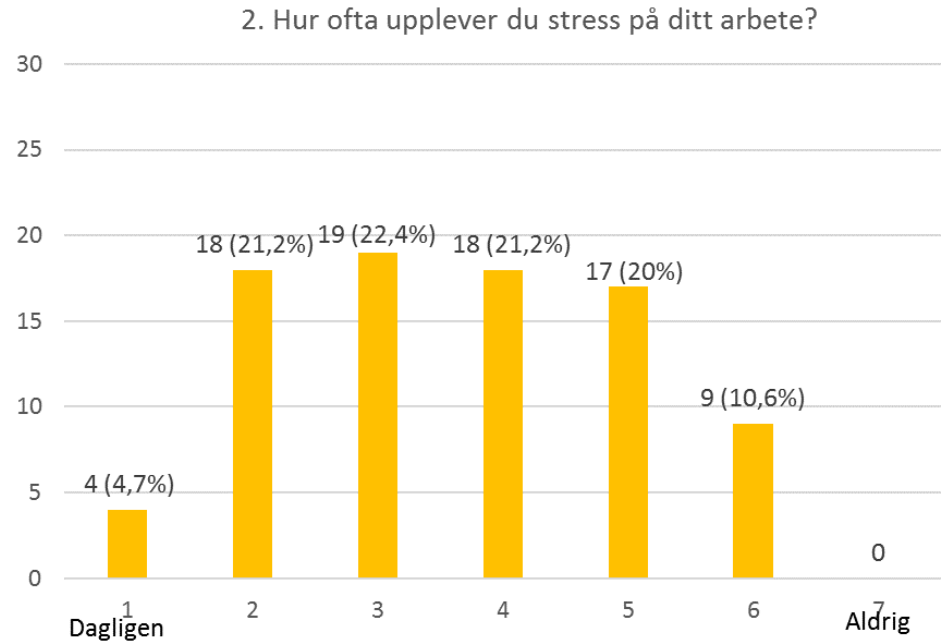
Anser du att det finns ett behov av att lyfta problemet med psykisk ohälsa i byggbranschen?

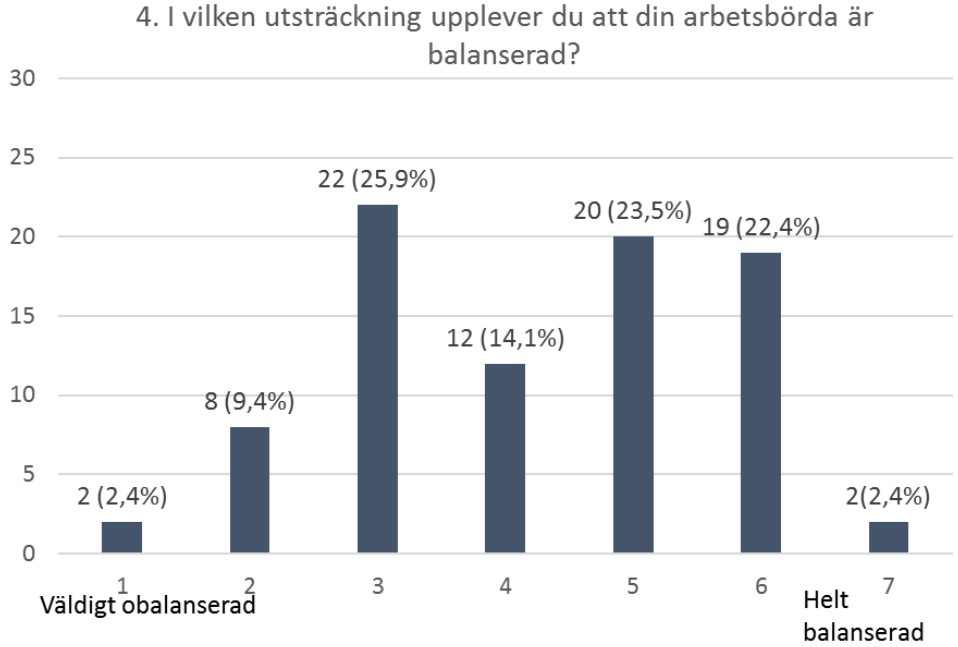


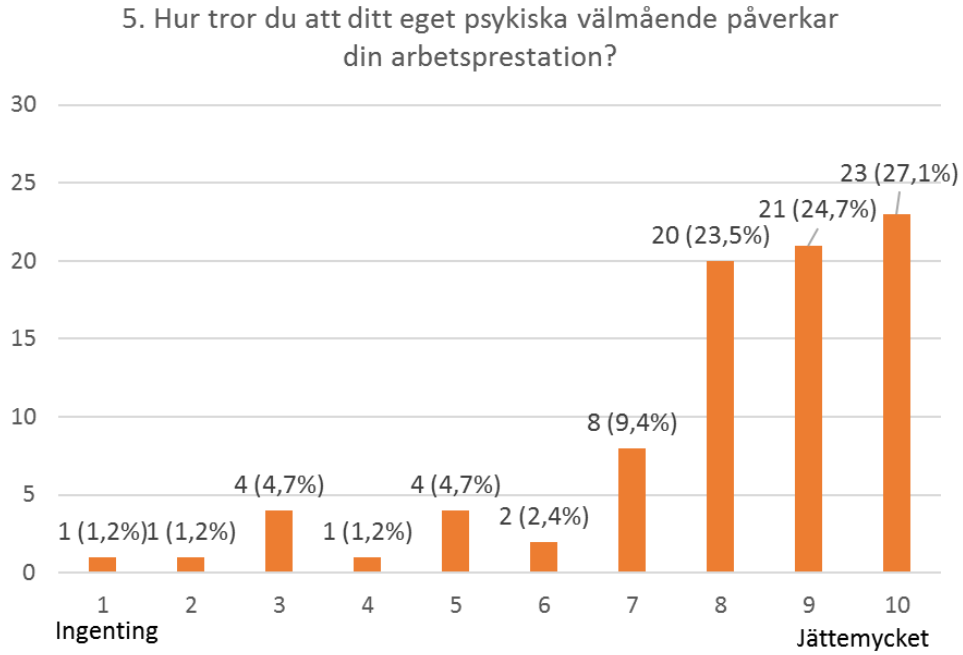
Anser du att den rådande och framtida resursfrågan (rörande personalförsörjning) inom byggbranschen är viktig för din organisation?



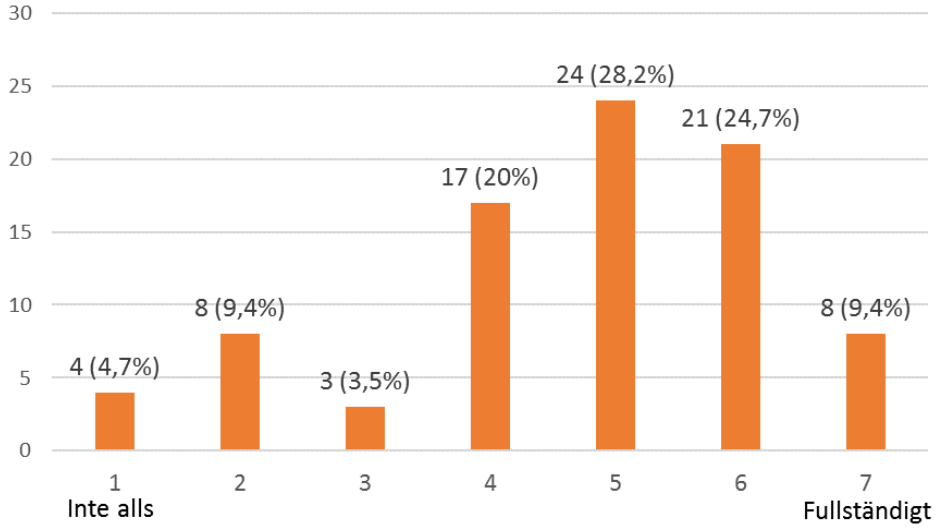

1. I vilken utsträckning känner du stress i samband med resursfrågor? (personalförsörjning)
30
25
20
15
10
5
0
4 (4,7%)
12 (14,1%)
12 (14,1%)
14 (16,5%)
23 (27,1%)
19 (22,4%)
1 (1,2%)
1
2
3
4
5
6
7
Ingen stress
Stor stress


2. Hur ofta upplever du stress på ditt arbete?
30
25
20
15
10
5
0
4 (4,7%)
18 (21,2%)
19 (22,4%)
18 (21,2%)
17 (20%)
9 (10,6%)
0
1
2
3
4
5
6
7
Dagligen
Aldrig

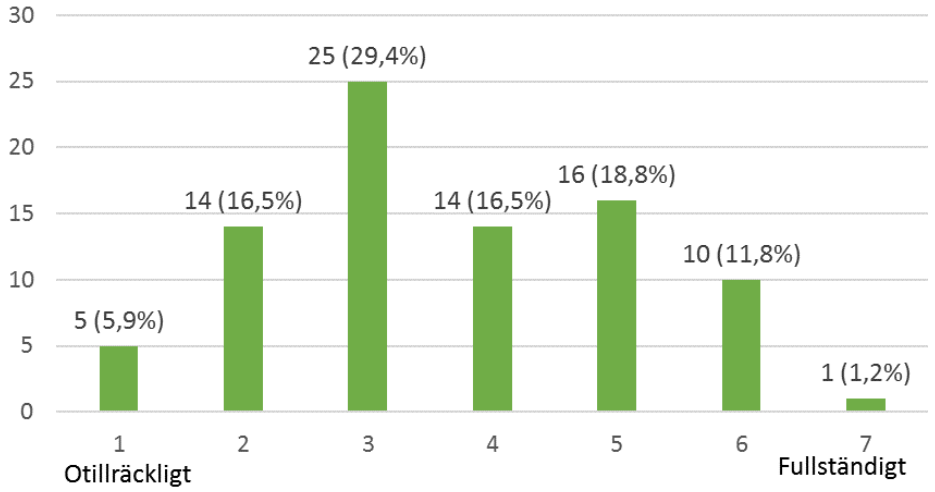

4. I vilken utsträckning upplever du att din arbetsbörda är balanserad?
30
25
20
15
10
5
0
2 (2,4%)
8 (9,4%)
22 (25,9%)
12 (14,1%)
20 (23,5%)
19 (22,4%)
2(2,4%)
1
2
3
4
5
6
7
Väldigt obalanserad
Helt balanserad


5. Hur tror du att ditt eget psykiska välmående påverkar din arbetsprestation?
30
25
20
15
10
5
0
1 (1,2%)
1 (1,2%)
4 (4,7%)
1 (1,2%)
4 (4,7%)
2 (2,4%)
8 (9,4%)
20 (23,5%)
21 (24,7%)
23 (27,1%)
1
2
3
4
5
6
7
8
9
10
Ingenting
Jättemycket

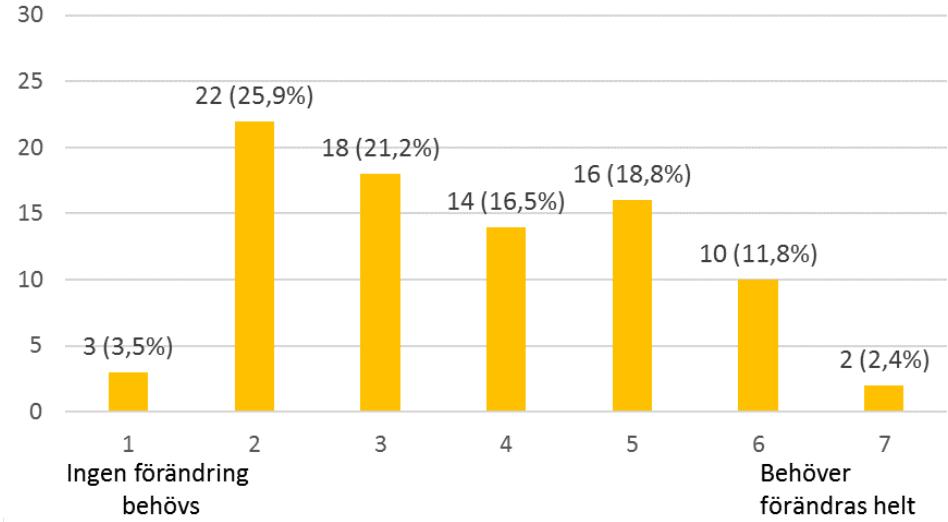
7. I vilken utsträckning upplever du att ditt företag tar medarbetarnas psykiska hälsa på allvar?



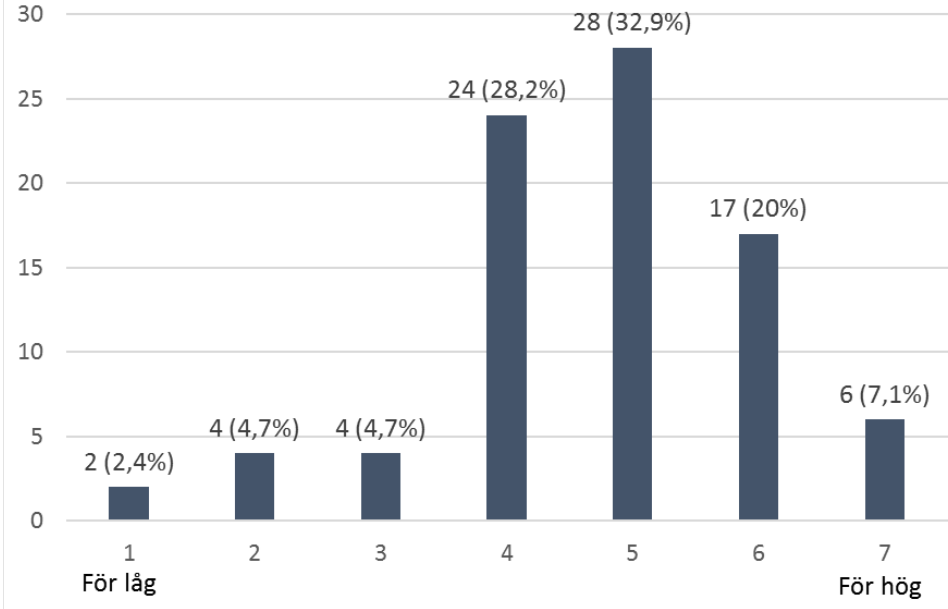
8. I vilken utsträckning anser du att din organisation har tillräckliga med resurser för att möta organisationens uppdrag?



9. I vilken utsträckning tycker du att din arbetsgivare behöver förbättra sin policy när det gäller att skapa ett sunt arbetsklimat?



10. Hur upplever du din arbetsbelastning?



Resultat från intervjustudien

- Syftet: Överbrygga luckorna i enkätstudien
- Skapa en helhetsbild
- Identifiera stressorer och organisationsåtgärder
- Istället för att presentera allt som har sagts i intervjustudien hoppar vi direkt till vår analys och diskussion

Stressorsaker

- **Tidspress**, **pressad budget** och **otillräcklig projekt planering**
- Vilka är de bidragande faktorerna till denna intensifiering?
  - Personalbrist
  - Andra arbetsrelaterade stressorer
- Arbetsrelaterade stressorer
  - Ökad arbetsbelastning
  - Krav och lagar
  - Roll konflikter, roll tvetydigheter -> ökat fokus på administration
  - ’Kunskaps gap’ mellan erfarna och oerfarna anställda

Andra stressfaktorer

- ’Power distance’ (maktdistans inom organisationer)
- Äldre och yngre är stressade av olika saker
- Svårigheter att säga ’nej’
  - Ambitiös arbetskultur
- Samhällsutvecklingen
  - Digitaliseringen
  - Snabba förändringar
  - Prestationsbaserat

Vanligt förekommande stressorer

Tidspress: Brist på tid, ambitioner och korta tidsplaner, tighta deadlines	Pressad ekonomi – strama budgetar	Projektindelning	Förväntningar
Pressad tidsplan från beställare	Personalbrist	Komplexa konstruktioner	Otillräcklig kunskap bland nyutexaminerade
Korta byggtider	Svårigheterna att hitta rätt kompetenser	Uppföljning och bevakning av underentreprenörer	Oklar fördelning av arbetskraft
Otillräcklig kommunikation	Långa resor	‘För många bollar i luften’	Otillräcklig kunskap bland beställare
Roll tvetydigheter – rollkonflikter	Stort ansvar	Känsla av otillräcklighet	Brist på hänsyn mellan aktörer inom branschen
Egna höga ambitioner	Inga marginaler för att sakta ned	Oförutsedda händelser	Kraven från omgivningen
Otillräcklig och dåliga planering	Ingen kontroll över ens egen situation	Snabba förändringar	Marknadsförhållanden
Brist på framförhållning – leder till för snabba beslut	Tunna organisationer	Att designen inte är färdig när bygget börjar (vanligt när vid byggnation av fastigheter)	Stor konkurrens
Otillräcklig projektledning	Dåliga projekt strukturer	Obalans mellan unga och mer erfarna ingenjörer (generationsövergång)	Många projekt
Högarna av uppgifter bara växer	Attityder	Dålig kvalitét	Prestationskrav
‘Macho culture’	Mansdominerat	Höga krav på dokumentation	Framskjutning av projektinitiering
Ständigt vara tillgänglig, via telefon eller mejl	Långa arbetsdagar	För mycket dokumentation	Hög arbetsbelastning
Det gränslösa samhället – konflikten mellan arbets- och privatliv	Oerfaren arbetskraft	Mer administration	Kortsiktighet
Låga anbud	Otillräckligt eller odefinierat ledarskap		Otillräcklig dokumentation
	IT		Ackordslön är krävande
			Obalanserad arbetsbelastning

Organisations åtgärder

- Mer fokus på psykisk ohälsa i dagens organisationer
- Reaktiva åtgärder:
  - Grupp aktiviteter
  - Terapi
  - Struktur kurser
  - Riktlinjer för stresshantering
- Proaktiva åtgärder:
  - Medarbetarundersökning
  - Team building
  - Arbeta med värderingar, mångfald och attityder
- Men det finns förbättringspotential…

Våra förslag på förbättringar

- Vikten av ledarskap
  - Alla ska få en inblick i organisationens stresshantering
  - Hantering av press och krav
  - Ledare måste få tid för att kunna leda
  - Man förlitar sig för mycket på enskilda individer
- Behovet av livsbalans (Work-life balance)
  - Svårighteterna att separera privatliv och arbetsliv (e-mails, krav, ständigt tillgänglig och ett prestationsbaserat samhälle)

Våra förslag på förbättringar

- Hur ska vi tackla problemen?
  - Organisationskultur
  - Personalbristen kan inte nödvändigtvis förklara alla problem som roll konflikter, roll tvetydigheter, maktdistans och attityder
- Problemet kanske rotar sig i organisations kulturen?
  - För långsam att anpassa sig till förändringar
  - Det finns för lite avlastning i det dagliga arbetet samtidigt som arbetsbelastningen ökar
  - Oklara arbetsroller
  - För principfasta värderingar och normer

Vad är det som bromsar?

- Branschen har en stämpel
  - Mansdominerad
  - Principfast och traditionell
  - Flaskhalsar
- Moment 22
  - Svårt att rekrytera
  - Kunskapsgap

Våra förslag på förbättringar

- Uppdatera rollerna och/eller hitta nya roller
  - Reducera arbetsbelastningen
  - En avlastande roll som kunde passa nyexaminerade (’Millenials’)
  - En ny väg in i branschen för oerfarna
- Nya perspektiv blir integrerade vilket kan påskynda förändringsprocessen
  - Nytt synsätt på värderingar, normer, livsbalans, hållbarhet och mångfald
  - En mer Agile och modern organisationskultur

Slutsatser

- Det finns tendenser av stress och ökade stressnivåer
  - Hög arbetsbelastning, roll konflikter, krav och maktdistans
- Personalbrist bidrar till ökad arbetsbelastning
- Det finns mer som kan göras för att motverka denna trend
- Acceptera situationen och hitta nya vägar att rekrytera
- Att ständigt jobba med kulturen och brister inom en kultur

Tack för att ni lyssnade!

Sara Blomkvist

Rikard Landegren Hagen

Frågor och diskussion

- Vad har ni för uppfattning håller ni med eller inte? Känner ni igen er eller ej?
- Vad tycker ni?
- Existerar stress inom era organisationer?
- Hur ställer ni till att införa ny roller som vårt förslag?
- Vad har ni för förslag på hur man löser personalbristen?
- Hur får vi in fler yngre i branschen?
- Hur blir vi mer attraktiva?