

# **MB-ledamoten – en facklig förtroendeman**



**BYGGNADS**

Den här foldern ger en inblick i hur MB-verksamheten är tänkt att fungera i företagen och i Byggnads som organisation.



**Hur ser företagets ordergång ut framöver  
– nyanställningar eller risk för uppsägningar?**

**Kommer företaget att utföra arbetet med egna  
anställda eller med underentreprenörer?**

**Hur många lärlingar har företaget och  
hur tas de omhand?**

**Hur ser företagets olycks- och  
frånvarostatistik ut?**

**Hur ska avtalet med företagshälsovården vara?  
Ingår undersökning av prostata, syn och hörsel?**

# MB-ledamoten – viktig för vår fackliga styrka

Vi vet att arbetsgivarna möts och stöter sina frågor. Som fackförening har vi ganska många möjligheter att delta i dessa diskussioner, och de ska vi ta vara på. Det gör vi genom att bygga en stark och hållbar MB-verksamhet.

MB-ledamöterna är arbetskamrater som bygger relationer med platschefer och andra höjdare, och som i möten, samråd och förhandling för medlemmarnas talan i nästan alla frågor – utom lön. Ensam kan vara fantastiskt duktig, men fackets filosofi är att det är genom kollektivet vi blir starka. Därför är ingen MB-ledamot ensam. Alla MB-ledamöter ingår i en MB-grupp som utgör basen för vår fackliga verksamhet.

Vi ska vara rädda om MB-verksamheten. Annars kan vi tappa inflytandet på våra arbetsplatser.

## MB som i medbestämmande

MB-verksamheten är ryggraden i Byggnads när det handlar om nästan alla fackliga frågor utom lön. Medbestämmandet, inflytandet och möjligheterna till samverkan med arbetsgivarna är något vi och de andra fackförbunden tillsammans har kämpat hårt för att få.

Med en väl fungerande MB-verksamhet

- ▶ får vi en säkrare arbetsmiljö och mer inflytande över hur jobbet planeras. Vi får koll på arbetsberedningar och bedriver arbetsplatsbevakning.
- ▶ tar vi vara på alla tillfällen att göra vår åsikt till en del av företagens beslut. Går på samverkansmöten med chefer. Tar vara på de möjligheter Medbestämmandelagen och utvecklingsavtalet erbjuder.

Visst kan det se ut som att din fackliga företrädare hänger med arbetsgivaren titt som tätt. Var glad för det! På så sätt kan vi bidra till bättre verksamhet, stabilare jobb och en trygg arbetsmiljö.

## **MB-gruppen – Byggnads lokala fackliga organisation**

MB-gruppen i företaget är inte ensam ansvarig för att MB-verksamheten ska fungera. Byggnads regionkontor har till uppgift att i samråd med MB-grupper, medlemskretsar och förtroendemannaklubbar upprätthålla en god bevakning av samtliga arbetsplatser inom regionens område.

Det här säger **Byggnads stadgar** om MB-gruppens uppdrag:

- ▶ bevaka medlemmarnas intressen gentemot arbetsgivaren,
- ▶ verka för ett gott kamratskap,
- ▶ övervaka och till regionstyrelsen rapportera förhållanden och angelägenheter som berör organisationens intressen,
- ▶ vid UVA-möten och andra möten rapportera från regionfullmäktige samt behandla andra angelägna frågor,
- ▶ förbereda och framlägga förslag i frågor som av regionen/förbundet hänskjutits till MB-grupp/förtroendemannaklubb,
- ▶ bedriva informations- och utbildningsverksamhet, biträda regionen med administration och andra uppgifter,
- ▶ verka för en god arbetsmiljö och medverka till att organisera och upprätthålla kontakten mellan arbetsplats, verksamhetsområden och region samt verka enligt fastställda planer och visioner.

Men MB-verksamheten är inte bara ett sätt att jobba fackligt inom Byggnads, den finns dessutom inskriven i våra centrala kollektivavtal och i andra avtal med företag i byggbranschen.

**“MB-verksamheten är ryggraden i Byggnads när det handlar om nästan alla fackliga frågor utom lön.”**

## **Vi är överens med arbetsgivaren om att MB-verksamheten är viktig**

MB-verksamheten är viktig även för våra arbetsgivare. Hur medbestämmandet och medarbetarnas inflytande ska skötas finns därför inskrivet i många av våra kollektivavtal. Men du tror väl inte att MB-verksamheten är något vi fått i en handvändning? Som de flesta av våra rättigheter är den frukten av fackligt arbete och förhandlingar genom åren. MB-verksamheten är en del av den svenska modellen.

Bläddra i ditt kollektivavtal för att få en inblick i hur MB-verksamheten är tänkt att vara på ditt jobb! Du hittar ditt avtal på [www.byggnads.se](http://www.byggnads.se). Du kan också fråga efter det på din arbetsplats.

## **MB-ledamoten är yrkesman i grunden**

En MB-ledamot kan jobba fackligt på heltid, men det är också vanligt att MB-ledamoten arbetar kvar i yrket och sköter MB-uppdraget parallellt. Byggnads stadgar säger att regionen ska hjälpa MB-ledamöter att överlägga med arbetsgivaren om möjligheten att bedriva det fackliga arbetet på betald arbetstid. I och med den sortens särskilda överenskommelser får allt fler MB-ledamöter tydliga regler för hur det fackliga arbetet får bedrivas på arbetstid och därmed större möjligheter att förbättra arbetsförhållandena.

Genom att MB-ledamoten har en tydlig förankring i företaget och i grunden är yrkesman säkrar vi att de fackliga frågorna i största möjliga mån sköts där de hör hemma – i vardagen på jobbet. Byggnads kan inte utse någon till MB-ledamot om denne inte är anställd i företaget. Det här innebär att det kan vara du eller din egen arbetskamrat som tar sig an uppdraget. Men Byggnads får även skicka en annan förtroendevald eller ombudsman att bistå MB-ledamoten i förhandlingar med arbetsgivaren, eller om företaget saknar egen MB-ledamot/MB-grupp.

## **MB-ledamoten är väl insatt i företaget**

MB-verksamheten är som en väv med flera olika nivåer. Den täcker företaget lokalt, sträcker sig över ett visst geografiskt område, och har grupper





även på central och koncernnivå. MB-ledamoten och den MB-grupp han eller hon ingår i utbyter erfarenheter och håller kontakten med andra MB-grupper inom företaget. Det finns även MB-ledamöter som deltar i globala sammanhang (EWC) och internationella MB-grupper som får unik insikt i hur företagen agerar som arbetsgivare i andra länder.

### **MB-ledamoten kan branschen**

Byggnads arrangerar träffar för att MB-ledamöter från olika företag ska kunna utbyta erfarenheter och diskutera hur MB-verksamheten kan bli så bra som möjligt. Det här gör att vi kan samarbeta över företagsgränserna och att MB-grupper som har en väl utvecklad MB-verksamhet kan dela med sig till MB-grupper som ännu inte har kommit lika långt. På så sätt håller vi kunskapen om branschen uppdaterad och såväl Byggnads i stort som MB-ledamoten i sitt företag får kunskap om trender som påverkar hur vi har det på jobbet.

# En nyckelroll i det moderna Byggnads

## Vem kan bli MB-ledamot?

En MB-ledamot behöver ett starkt engagemang för sina arbetskamrater. Han eller hon ska vilja jobba för att medlemmarnas arbetsmiljö och andra villkor ska bli bättre. Men det finns inga krav på att en blivande MB-ledamot ska ha lång tidigare erfarenhet från fackligt engagemang och många års anställning i företaget. Yngre eller nyanställda kan ha precis den energi och blick som behövs. Viktigast är att MB-ledamoten fokuserar på rätt saker och ser det fackliga uppdraget som ett lagarbete – tillsammans med arbetskamraterna på UVA-möten, i företagets MB-grupper på olika nivåer och inom Byggnads MB-verksamhet som helhet.

## Så utses en MB-ledamot

Det är de anställda som lämnar förslag till Byggnads regionstyrelse om vem de skulle vilja se som MB-ledamot. Därefter är det regionstyrelsen som formellt utser MB-ledamoten. En MB-ledamot utses för en treårsperiod, och självklart kan samma person fortsätta även längre än så – om medlemmarna föreslår det och regionstyrelsen utser personen. En MB-ledamot som inte vill fortsätta på uppdraget kan avgå innan treårsperioden. Regionstyrelsen kan även frånta en MB-ledamot uppdraget när de anställda eller regionstyrelsen saknar förtroende för honom eller henne. Det finns en vits med att utses på tre år, det tar tid att växa in i uppdraget – ingen är fullfjädrad från början!

## Nyfiken på att bli MB-ledamot?

Berätta för dina arbetskamrater att du är intresserad av uppdraget. Lufta dina funderingar och bolla tankarna. Dessa samtal behöver inte vänta till UVA-möten eller medlemsmöten i Byggnads. Kontakta en MB-ledamot i ditt företag eller i Byggnads region och be honom eller henne att berätta mer om uppdraget. Att det i dagsläget kanske redan finns en MB-grupp på





ditt jobb betyder inte att du måste stå på tur. Du kan gå bredvid och växa in i uppdraget. Men ta inte på dig uppdraget att vara MB-ledamot om du inte är redo att engagera dig.

#### *Utbildning och stöd för uppdraget*

Som MB-ledamot får du gå utbildning för uppdraget. Utöver utbildningarna är nätverken med andra fackliga företrädare hos den egna arbetsgivaren och i andra företag ovärderliga. Förutom att be andra MB-ledamöter om råd kan en MB-ledamot alltid ringa till sin region eller till förbundet för att få hjälp och vägledning. MB-ledamoten kan även vända sig till Byggnads Medlemscenter, Byggnads Nu! för att få svar på knepiga frågor.

# Tre roller som kompletterar varandra

Arbetsgivaren är ytterst ansvarig för arbetsmiljön, men det organiserade arbetsmiljöarbetet ska bedrivas tillsammans med arbetstagarerna och deras representanter. Här finns det flera roller och det kan vara bra att ha koll på vem som gör vad. MB-verksamheten är företagsanpassad, därför kan MB-verksamheten skilja sig åt mellan arbetsgivarna.

## **MB-ledamoten och MB-gruppen**

MB-ledamoten ingår i MB-grupp som i sin tur kan finnas på flera nivåer i företaget. Somliga har hand om stora geografiska områden, medan andra MB-grupper kan ha ett litet lokalt behörighetsområde. MB-gruppen består vanligen av tre ordinarie ledamöter och två eller tre suppleanter. En av ledamöterna är sammankallande ledamot och håller ihop gruppen, en annan är handläggare i arbetsmiljöfrågor, HAM. HAM kan gärna även vara utsedd till huvudskyddsombud inom sitt geografiska behörighetsområde. HAM samordnar arbetsmiljöarbetet och har kontakt med skyddsombud.

MB-gruppen har förhandlingsmandat enligt avtal om anställningsskydd, arbetsmiljö- och utvecklingsavtal, Medbestämmandelagen (MBL) och Medbestämmandeöverenskommelsen (MBÖ).

I företag med tolv eller färre anställda brukar det inte finnas någon MB-grupp, uppdraget sköts istället av en person som är kontaktombud.

## **Skyddsombudet**

Skyddsombudet ska verka för en tillfredställande arbetsmiljö på arbetsplatsen och har rättsligt stöd för sitt arbete genom Arbetsmiljölagen (AML), Arbetsmiljöförordningen (SFS) och Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS). Generellt sett verkar skyddsombud inom ett mindre geografiskt område än vad MB-ledamöter gör. Skyddsombudet har inte rätt att förhandla med arbetsgivaren, men får med stöd av lagen till exempel stoppa farligt arbete. Skyddsombudet kan alltid vända sig till MB-gruppen och med dem driva förhandlingar om principiellt viktiga arbetsmiljöfrågor. Där det finns kollektivavtal är det Byggnads som utser skyddsombud.

## Ombudsman

Byggnads var länge ett ombudsmannatätt förbund, men den tiden är förbi. Numera har MB-gruppen hand om många av de frågor som ombudsmän tidigare skötte. MB-gruppen får utbildning och stöd för uppdraget, och ombudsmännen stöttar när det behövs. Ombudsman på regional nivå i Byggnads sköter de förhandlingar som MB-ledamoten inte har behörighet för. Det gäller bland annat förhandlingar om lön, uppsägningar av personliga skäl och andra rättsliga tvister. Ombudsman kan vid behov även biträda MB-grupp i förhandlingar.

Som medlem i Byggnads kan man lugnt vända sig till MB-gruppen med sina frågor. Skulle det visa sig att frågan ligger utanför deras behörighet ser de till att den hamnar rätt. Lagbasen och skyddsombudet kan också svara på många fackliga frågor eller guida vidare.



**Arbetsplatsbevakning**

**Rehabiliteringsfrågor**

**Försäkringsinformation**

**Facklig introduktion  
av nyanställda**

## **Fyra områden i fokus**

Fokus för MB-verksamheten ringas in i kollektivavtalen, utvecklingsavtal och arbetsmiljöavtal. Bygghavtalet har till exempel Bilaga C som är en överenskommelse om hur MB-verksamheten ska skötas. Till det kommer lagarna och även Byggnads egna mål för MB-verksamheten, som de beskrivs i stadgarna.

Det är MB-grupperna i de rikstäckande företagen som på egen hand formulerat fyra prioriterade mål för MB-verksamheten, och Byggnads rekommenderar även MB-grupper i andra företag att ha samma prioriteringar; arbetsplatsbevakning, rehabiliteringsfrågor, försäkringsinformation och facklig introduktion för nyanställda. Här kan du läsa mer om de fyra prioriterade frågorna:

### **Arbetsplatsbevakning**

Arbetsplatsbevakning är en metod för hur MB-gruppen systematiskt kan hålla koll på arbetsplatserna. En checklista är framtagen för ändamålet, och följs den täcker MB-gruppen in de områden som är viktiga att bevaka. Det som bevakas är till exempel hur riktlinjer, lagar och avtal efterföljs på arbetsplatserna. Spännvidden är stor – från hur bodstämningen fungerar till om det finns godkänd säkerhetsutrustning och hur standarden är på arbetsmaterial. Arbetsplatsbevakningen ger också insikt i hur eventuella underentreprenörer agerar som arbetsgivare.

MB-gruppen ska inte rapportera in sina iakttagelser till någon annan, men de ska vara underlag för framtida aktiviteter. Blanketten har en sida där behov av åtgärd fylls i. På så sätt blir det lättare att följa upp vad som behöver göras.

### **Rehabiliteringsfrågor**

Den som råkar ut för en skada, sjukdom eller annat tillstånd som gör det svårt att arbeta kan behöva stöd och hjälp för att komma tillbaka i arbete. För oss i facket är det otroligt viktigt att tidigt få veta om en arbetskamrat mår dåligt. Ett sätt är att arbetsgivaren regelbundet ger information till

MB-gruppen om vilka som varit sjukskrivna ett par veckor eller som haft flera perioder med kortare sjukskrivningar under ett år.

Kontakten med den som av någon anledning mår dåligt behöver skötas med respekt och lyhördhet. Det som sägs i förtroende är inget som en MB-leda-mot berättar om för andra arbetskamrater eller företagets representanter. Rehabiliteringsfrågor kan handla om att bevaka och driva på för att arbets-kamrater får:

- ▶ en bra rehabilitering under sjukskrivningsperioden,
- ▶ den arbetsträning som behövs,
- ▶ och att arbetsuppgifterna anpassas till förmågan när det är dags att börja arbeta igen.

Men det kan också vara att hälsa på den som är sjuk eller att agera med skärpa och med respekt för integritet om det förekommer mobbing eller andra trakasserier på arbetsplatsen. MB-gruppen ska också bevaka att företaget erbjuder företagshälsovård till sina anställda. Sådant som vid en första anblick kan verka vara ett problem av privat natur kan bero på förhållanden i arbetslivet och i arbetsmiljön hos arbetsgivaren.

## **Försäkringsinformation**

Försäkringsfrågor kan upplevas som knepiga, men ingen behöver vara expert – man kan alltid gå utbildningar och fråga regionkontoret eller förbundet om hjälp! Faktum är att försäkringarna är en mycket värdefull medlemsförmån.

Avtalsförsäkringarna hade inte funnits om inte vi i facket hade förhandlat fram dem. De förmånliga försäkringar som följer med medlemskapet i Byggnads är också resultatet av att vi genom att vara så många kunnat förhandla fram bra priser och villkor.

Ett lämpligt tillfälle att berätta om försäkringar är vid introduktionen av nyanställda samt vid UVA-möten. Ett annat sätt kan vara att ta upp det på raster i bodarna. Påminna den som varit med om en olycka på fritiden att det kan finnas pengar att hämta i medlemsförsäkringen.



### **Facklig introduktion för nyanställda**

Frågorna kan hopa sig för den som är nyanställd eller lärling på en arbetsplats. Samma sak kan gälla även den som återkommer till företaget. Men det kan ta emot att ta upp stort som smått med arbetskamrater och arbetsledare. Att då snabbt få en personlig kontakt med en facklig företrädare är mycket uppskattat. Stäm av att den nyanställda känner till alla väsentliga rutiner och har fått anställningsbevis. Berätta om Byggnads verksamhet och var avtalsinformation och annan vägledning om företaget finns.

I större företag förekommer introduktionsdagar där MB-ledamot ger facklig information. Då är det bra att berätta om hur MB-verksamheten fungerar i företaget, vad MB-gruppen gör och kan hjälpa medlemmen med. Skyddsombud och lagbasar sköter också facklig introduktion samtidigt som MB-ledamoten följer upp och/eller ser till att nyanställda har fått facklig introduktion i någon form.





# MB-ledamoten – en lots

MB-ledamoten fångar upp frågor och problem i ett tidigt skede. Visar vägen till lösning och följer med hela vägen dit.

## *Stöttar medlemmar när det*

- ▶ kärvar akut på jobbet (beroende på typ av problem)
- ▶ behövs en förändring på sikt.

## *Tar snacket med arbetsgivarna*

Som medlem i Byggnads har man mycket att vinna på att facket har en nära vardaglig kontakt med arbetsgivaren.

## *MB-ledamoten*

- ▶ tar vara på möjligheter till inflytande genom att samverka med arbetsgivaren eller ta vara på det inflytande som MBL ger.
- ▶ backar aldrig för att ta förhandlingen i skarpt läge och begär stöd av ombudsman om det behövs. LAS, MBL och AML är viktiga verktyg för att bevaka medlemmarnas rättigheter.
- ▶ tar däremot inga förhandlingar om löneformer och lönesummor. Det finns arbetsgivare som via MB-ledamöter försöker få accept för andra löneformer. Men rågången mellan löneförhandling och det inflytande vi får genom medbestämmande och samverkan är skarp. Att respektera den uppdelningen är att värna styrkan i våra kollektivavtal. Därför förhandlar inte MB-ledamöter om lön.

På följande sidor möter du fyra MB-ledamöter som berättar om hur de ser på sitt uppdrag.

## **Örn Söderin, Skanska**

**– Nog åker man på pumpen ibland, så det gäller att vara envis och uthållig.**

**Örn Söderin petar in en prilla och berättar om sitt uppdrag som sammanställande MB-ledamot och handläggare av arbetsmiljö inom Skanska Region Hus Norr.**

Hans uppdrag är att bygga upp och hålla igång de lokala MB-grupperna inom ett område som sträcker sig från Gävletrakten i söder till Lycksele i norr. Basen har han i sin hemstad Östersund. Förutom det personliga mötet är telefonen ett viktigt verktyg. E-posten är mest ett komplement.

– Det gäller att ha dialogen igång hela tiden och jag sköter den hellre genom att ringa än att skicka mejl. Alla har inte datorer hemma, och på arbetsplatserna kan det vara svårt att komma åt en dator. När många MB-ledamöter och medlemmar inte använder mejl är det bortkastad möda att skicka en massa material den vägen, säger Örn Söderin.

Fast protokoll och omvärldsrappporter skickar han alltid. Det blir även många resor för Örn, som försöker besöka alla 40-talet MB-grupper minst en gång om året. Då vill han gärna även vara med på UVA-möten. Han håller hårt på föreningskunskapen och lär ut hur dagordningar används och hur möten ska gå till.

– Jag brukar vara mötessekreterare på UVA-möten, och justeringsmännen kontrollerar att det blir rätt. Egentligen kanske det är fel att jag tar på mig att vara sekreterare, men det är lättare för mig som har rutin, kontor och dator. De kan få traggla med protokollet, då är det bättre att de lägger energin på att utveckla själva MB-verksamheten.

– Vi bollar frågor och spinner vidare på förslag från arbetsplatserna. När entusiasmen väcks är det roligt! Men med jämna mellanrum ifrågasätter företaget de lokala MB-ledamöternas fackliga tid, trots att företaget självt kallar till många möten.

Örn är snickare till yrket och jobbar fackligt på heltid sedan 2007. Det är ovant att sitta still så mycket på arbetstid, men det kompenserar han på



fritiden med fiske, bergsklättring och skidbestigning, gärna i Himalaya. Bland skidfantaster är han en profil med sina många meriter från skidalpina tävlingar.

– Efter jobbet kan det bli några mil på skidorna, det är skönt.

När Örn startade som sammankallande MB-ledamot på heltid kontaktade han alla MB-ledamöter och frågade hur deras MB-verksamhet fungerade lokalt.

– Jag ser till att de är rätt antal personer i MB-gruppen och att det även ska finnas en HAM. Nu har vi MB-grupper i alla turordningsområden.

Han tycker att det är bra med flera nivåer i MB-verksamheten inom företaget.

– Ibland kan det vara svårt för en lokal MB-grupp att se alternativa lösningar. Då kan vi hjälpas åt. Jag lägger alltid egna förslag. Det är viktigt att

använda de möjligheter vi har till att lämna synpunkter och få inflytande. När vi samarbetar inom regionen kan vi sätta press på arbetsgivaren att förflytta personal inom regionen istället för att säga upp lokalt.

MB-ledamöter kan behöva en hel del utbildning för uppdraget, annars är det lätt att bli uppgiven. Att ta ett uppdrag som MB-ledamot förpliktar, menar Örn. Även fast det kan kännas svårt.

- Tar man ett uppdrag kan man inte bara säga "nu skiter jag i det här". Vi måste ta oss igenom svårigheterna tillsammans.

Det har skett flera stora uppsägningar, som i Lycksele när Skanska lade ned sitt kontor där. Dessutom strandas många förhandlingar av företaget. Örn håller ett öga på att förhandlingsordningen blir rätt.

- Men det är MB-grupperna lokalt som är fronten och har kontakten med medlemmar och chefer. Jag måste bygga så att de blir så självständiga och starka som möjligt, för på egen hand kan varken jag eller någon annan utträtta särskilt mycket. Vi är ett kollektiv och utan varandras stöd kan vi lika gärna lägga ned hela MB-verksamheten.



*Örn Söderin på arbetsplatsbesök i Torvalla där Skanska bygger ett nytt äldreboende åt Östersunds kommun. Allt byggs och tillverkas på plats.*





Den lokala MB-gruppen, där även Örn's gamla parhäst sedan många år på byggen – lagbasen Christer Rehn ingår, har även gjort en årsplan för MB-verksamheten tillsammans med ledningen för företaget. Då infördes även månatliga möten med cheferna.

– Man snackade om delaktighet och samverkan, men det fanns ingen struktur eller organisation för det. Nu har vi benat ut hur den ska vara och den verkar fungera. Jag och Christer vill gärna även koppla MB-verksamheten till Skanskas egna värderingar och etiska regler.

Det är lätt att ramla in i rutiner för MB-verksamheten, och bli mer reaktiv än framåtsyftande, funderar Örn.

– Vi måste elda på hela tiden och får inte tappa målbilden: Att gubbarna inte blir orättvist behandlade, att de trivs på jobbet, inte råkar ut för olyckor och har trygghet i anställningen i så lång utsträckning det går.



## **Gunnar Wigenstam, NVS**

**Gunnar Wigenstam är huvudskyddsombud och ingår i Byggnads centrala MB-grupp inom installationsföretaget NVS. Företaget ägs i sin tur av IMTECH, ett holländskt teknikföretag med cirka 25 000 anställda runt om i Europa.**

Innan Gunnar Wigenstam började hos NVS i Nyköping hade han i många år arbetat utomlands som VVS-installatör och arbetsledare. Det var byggbranschen i Tyskland som väckte hans fackliga intresse, när han såg hur illa personalen behandlades.

Med tiden flyttade han tillbaka till Sverige och började på NVS i Nyköping. Det dröjde inte länge förrän han blev MB-ledamot i den lokala MB-gruppen.

– Jag hade många synpunkter på arbetsmiljön, så MB-ledamoten tyckte att jag skulle ha uppdraget istället.

NVS har ett 60-tal filialer i landet, och de flesta har fungerande MB-verksamhet och skyddsombud. Gunnar stöttar lokala skyddsombud, och mycket av arbetet sköts över telefon. Parhästen i den centrala MB-gruppen är Christer Lundin, sammankallande, som håller till i Umeå. De har telefonkontakt dagligen.



– Vi stämmer av det mesta med varandra, det är bra.

De lokala skyddsombuden skulle som Gunnar ser det kunna ha ett större engagemang för uppdraget. Skyddsombud har rätt att ta den tid som behövs för uppdraget, men arbetet kan också försvåras om skyddsombudet inte får väsentlig information från arbetsgivaren eller är delaktigt i den planering som arbetsmiljölagen förutsätter.

– På en del filialer för arbetsmiljöfrågorna en tynande tillvaro. Skyddsombuden är inte heller så efterfrågade av arbetskamraterna. Vi hantverkare har mentaliteten att ”har vi fått ett projekt ska vi genomföra det om vi så ska stryka med på kuppen”. Därför finns det tyvärr fortfarande medlemmar som jobbar i fruktansvärt farliga arbetsmiljöer.

När det är riktigt illa rekommenderar Gunnar att skyddsombudet stoppar verksamheten. Nästa steg är att kalla på Arbetsmiljöverket.

För VVS-montörer är avluftning av fjärrvärmerör den värsta arbetsmiljörisken.

– Här leker vi med döden.

Skälet är att det finns giftig kolmonoxid i rören, vilken kan göra montören medvetslös och till och med leda till dödsfall, vilket har hänt. För sprinklermontörer kan gängolja orsaka svåra hudreaktioner. Annars är svetsröken den största arbetsmiljörisken för VVS-montörer.

Gunnar har gjort stora insatser för att få bort dessa risker, bland annat har han varit med och tagit fram en folder om hur farorna för kolmonoxidförgiftning ska undvikas. Tidigare var det inte känt att det var just kolmonoxidgas som gjorde att VVS-installatörer kunde tuppa av i samband med luftning av fjärrvärmerör. Nu finns en tvingande text i riskanalyser av arbetsmoment.

– Det är så härligt att kunna vara med och påverka arbetsmiljön till det bättre! Nu får aldrig någonsin mer innehållet i rören släppas ut inomhus. Vi fick även fram skyddsutrustning för svetsning på byggena, men tyvärr dröjde det inte länge förrän den låg oanvänd i ett hörn på bodgolven.

Kolmonoxidförgiftning, giftiga gämgoljor, svetsrök. Infertilitet, allergi, cancer, KOL. Gunnar räknar upp vad VVS-montörer kan råka ut för.

- Vi faller inte döda ned direkt, det kan ta 20 - 30 år innan det bryter ut. Vid det laget kan vi ha hunnit bli pensionärer och därför finns nästan ingen sjukstatistik på detta. Men orsaken kan ändå vara risker i arbetsmiljön.

Gunnar är ofta med på träffar för lokala skyddsombud. Han hävdar bestämt att en bra MB-verksamhet lokalt bidrar till att filialerna fungerar bättre och därmed tjänar mer pengar, vilket gynnar de anställda.

Under sin första tid som MB-ledamot kunde Gunnar tycka att allt tog en väldig tid.

- Jag fick lära mig att det går långsamt framåt, men hela tiden åt rätt håll.

Nu ska företaget certifiera sig inom arbetsmiljö, och Gunnar är delaktig i den processen. Han sitter även med i den europeiska MB-gruppen i IM-TECH.

Frågan är om de anställda i filialerna känner till vad Gunnar och de andra inom MB-verksamheten faktiskt åstadkommer.

- Vi funderar på att starta ett enkelt nyhetsbrev till alla skyddsombud. Sedan kan de berätta på sina arbetsplatser om vad som är på gång.

### **Gunnar tipsar:**

**“Vi behöver bli bättre på att formulera arbetsskadeanmälningarna, så att ingen medlem går miste om ersättning i onödan.”**

#### **Stäm av varje arbetsskadeanmälan med HAM**

- ▶ Stressa inte iväg en arbetsskadeanmälan. Den måste vara rätt formulerad från början, det kan vara näst intill omöjligt att revidera uppgifter i efterhand.
- ▶ Använd rätt begrepp i texten. En olycka är en plötsligt oförutsedd händelse.
- ▶ Stäm alltid av anmälan med HAM eller RSO innan den skickas in.



## **Tommy "Tomten" Andersson, Peab Bostad**

**– Att bli MB-ledamot har varit en jätteresa. En annan värld har öppnat sig för mig. Det första jag märkte var att vi som jobbar på byggen kan tro att vi är anonyma, men cheferna har otroligt bra koll och vet vad som sägs på arbetsplatserna.**

Tommy "Tomten" Andersson tycker att Byggnads förtroendevalda behöver bli bättre på att berätta för grabbarna om allt som Byggnads gör.

– Lagbasar och skyddsombud kan hjälpa till med det, säger Tommy Andersson, betongarbetare och MB-ledamot på heltid i Peab.

Han började som MB-ledamot inom Peab Bostad i Stockholm, men uppdraget har vuxit. Numera är han sammankallande för Peab Sveriges MB-grupp, och sitter även med centralt i Byggnads MB-arbete. I Peab finns det 65-70 MB-grupper med tre MB-ledamöter från Byggnads i vardera. Tommys möteskalender är proppad, men han försöker hinna med arbetsplatsbesök. Den här dagen är det nya nationalarenan i Solna som får besök. Peab Bostad bygger bostadshuset strax intill och inne på arenan är det också Peab Sverige som bygger.

- När beslutet om arenabygget kom var det många AIK-are som erbjöd sig att jobba gratis på bygget, berättar hammarbyaren Tommy och skrattar.

Regnet öser ned över våt och isig betong när Tommy noterar att stegar fortfarande används, trots att företaget beslutat att de ska bort ur produktionen.

- Det tar tid att lära om. Det står en ställning på hjul där borta, men ingen har rullat fram den, konstaterar han och travar iväg och snackar med killarna i närheten.

MB-verksamheten bygger på att lagbasar och skyddsombud och MB-ledamöter samarbetar. Det finns säkert medlemmar som menar att facket aldrig gör något, som inte ser poängen med MB-verksamheten, tror Tommy. Där har lagbasar och skyddsombud en viktig uppgift.

- Lagbasen och skyddsombuden är på arbetsplatsen varje dag. De behöver börja använda e-post och datorer mer, så de hänger med i vad som händer inom MB-verksamheten.

Därför skickar han sms när han har mejlat.

- "Du har fått mejl!" sms:ar jag till alla lagbasar när jag vill att de ska läsa e-posten. När en medlem säger att han inte hört om något, då svarar jag att han ska prata med sin lagbas. "Han har säkert 22 öppnade mejl", säger jag då.

Hur många kronor och ören man får i plånboken är ett mer konkret resultat av fackligt arbete i jämförelse med MB-verksamheten, konstaterar Tommy.

- Vi inom MB-verksamheten ska försöka påverka för en positiv löneutveckling, men lönefrågan äger vi inte. Då kan det vara svårt att få förståelse från dem man företräder. Men vi gör så mycket som inte kommer fram till medlemmarna, utan måste stanna i förhandlingsrummen.

- Om det varit en förhandling om till exempel att löneavierna på papper ska avskaffas, så kan vi inte berätta om alla turer eller om det var en tuff förhandling. Medlemmarna får veta resultatet, men de vet inte hur utgångs-

läget såg ut och ser då inte heller vad MB-gruppen åstadkommer. Då blir det sura miner i bodarna, trots att vi kan ha påverkat till deras fördel.

Som MB-ledamot har Tommy även hand om rehabärenden, som också hanteras i det tysta. De personliga livsödena kan vara svåra att tampas med och Tommy efterlyser en facklig utbildning som omfattar mer än vilka paragrafer som gäller.

Det kan också finnas en risk att man som MB-ledamot blir företagsvänlig, i och med den insyn och kunskap som man får om företagens villkor.

– Då är det bra med de möten som Byggnads ordnar på förbundet och i regionerna för oss inom MB-verksamheten. Det är viktiga break då jag tömmer min ryggsäck.

Sammanställande MB-ledamöter i de rikstäckande företagen har tagit fram en checklista för arbetsplatsbevakning och fyra prioriterade områden ligger till grund för MB-verksamheten.

– Sedan har ju även Byggettan sina prioriteringar, och en MB-ledamot från annan del av landet kan ha andra prioriteringar från sin region. Men vi jobbar alla inom Peab och då kan det bli problematiskt. Vem ska vi lyssna på? Vi hinner inte göra allt.

Viktigast av allt är dock att medlemmarna är medvetna om att MB-ledamoten förvisso är vald av dem, men att man som MB-ledamot företräder Byggnads och inte medlemmarnas privata åsikter.

– Vi förutsätter att medlemmarna delar Byggnads åsikter, men så är det inte alltid, och då kan medlemmarna bli missnöjda med det vi åstadkommer, säger Tommy ”Tomten” Andersson.

**“Vi fick vara med och påverka vad introduktionen för nyanställda ska innehålla. En MB-ledamot deltar i introduktionen och berättar om MB-verksamheten och Byggnads. Modellen ska testas i Stockholm och sedan ligga till grund för hela Peab.”**



## **Christian Jönsson, NCC**

**Christian Jönsson är sammankallande och handläggare av arbetsmiljö i MB-gruppen på NCC Hus Malmö/Lund. Han är även huvudskyddsombud med koll på arbetsmiljön för anställda hos underentreprenörer.**

NCC är huvudentreprenör för den nya gallerian Triangeln med kontor, nästan 200 bostäder och parkeringshus som byggs i centrala Malmö. Men på den här arbetsplatsen har Byggnads bara två medlemmar, varav Christian Jönsson själv är den ena. Det allra mesta arbetet utförs nämligen av underentreprenörer. De anställda är letter och irländare.

- Duktigt yrkesfolk, konstaterar Christian, som bevakar deras fysiska arbetsmiljö.

Han går igenom arbetsberedningar, kollar bodar och städning och om skyddsutrustning används på bygget. Men det blir inte så mycket förebyggande arbetsmiljöarbete på Triangeln.

- Det är svårt att hinna med när jag bara är här en dag i veckan.

Han konstaterar att NCC anlitar underentreprenörer, men ändå betalar för skyddsombud.

**”Det är få förunnat att ha sitt intresse som sitt arbete, så är du intresserad av arbetsmiljöfrågor ska du inte tveka inför att bli MB-ledamot. Man behöver inte vara rädd för att göra fel, det gör vi alla i början.”**

– Men hur länge kommer arbetsgivare att vilja betala för skyddsombud när det inte finns några egna anställda på arbetsplatsen längre?

Fast Christian hinner inte sätta sig in i alla arbetsberedningar, istället ber han tjänstemän och chefer beskriva eventuella riskmoment. Om något verkar vara uppåt väggarna fel ber han dem ta fram en skriftlig arbetsberedning till nästa dag. Han påminner om att även risk för belastningsskador ska bedömas.

– Om det inte funkar får man vända sig till nästa chef i hierarkin, då kan det ta skruv.

Träarbetaren Christian Jönsson är 30 år och har redan hunnit vara fackligt förtroendevald i mer än sex år. Numera ingår han även i Byggnads centrala MB-grupp.

– Jag gnällde och klagade, började gå på medlemsmöten, blev lagbas och fick facklig utbildning i Byggnads.

På NCC bevakar han medlemmarnas alla intressen, utom lön. I uppdraget ingår även att hantera rehabfrågor, mobbning och trakasserier.

– Det är tuffa frågor, men jag har gått LO-utbildningen ”Det svåra samtalet” och genom den tillsammans med andra kursdeltagare lärt mig hantera konflikter. Sedan har jag lärt mig mycket av min egen stökiga uppväxt.

På ett stort företag som NCC kryllar det av policies.

– Välformulerade och bra policies och dokument har vi. Men det är inte alltid chefer är så värst intresserade av att följa dem, som att i ett tidigt skede involvera skyddsombud. Hoppsan, det hann vi inte med, kan jag få höra. Högsta ledningen håller på riktlinjerna, men ju längre ned man kommer, desto mer får småchefer råda. Det är en branschkultur som behöver förändras.

Christian tror på samverkan med arbetsgivaren.



- Jag tror på medarbetarinvolvering och att sätta sig ned tillsammans i god tid för att gå igenom kommande arbete.

I uppdraget som MB-ledamot och HAM deltar han i skyddsombudsträffar, lagbasträffar och på UVA-möten som hålls för alla på arbetsplatsen två gånger om året.

Han gör även lärlingsuppföljningar och får då samtidigt tillfälle att prata med kollegor på arbetsplatsen. När det handlar om att intressera yngre för att bli MB-ledamot eller på annat sätt engagera sig fackligt, så tror han att Byggnads behöver anpassa mötesverksamheten efter målgruppen.

- Unga kommer inte på möten, och gör de det är det gäsp och titta på klockan istället för engagemang. Vi tråkar ut dem. Då är det bättre att till exempel samla ihop ett gäng och göra en aktivitet. I Skåne har vi åkt ut och skjutit lerduvor och snackat fackliga frågor samtidigt.

För hans egen del var det å andra sidan mormor som tände den första fackliga gnistan.

- Mormor var bokbindare och blev förtidspensionerad. Hon sa: "Ni ska se till att ni går med i facket. Sitt inte här och gnäll utan för er talan där den hör hemma." Det glömmar jag aldrig.

Som MB-ledamot behöver man vara nyfiken och konstruktiv - bra på att hitta lösningar.

- Dessutom lär man sig otroligt mycket av att sitta i möten med chefer och argumentera. Sedan får man uppskattning av arbetskamrater. Det är stimulerande att skapa förändringar till det bättre och man behöver inte vara någon Stålmannen för uppdraget.

Christian beskriver sig själv som en "adrenalinjunkie". Kanske är det därför han är såld på att hoppa fallskärm? På ytan kan medlemskapet i Skånes Fallskärmklubb se ut att skilja sig rejält från uppdraget som MB-ledamot. Men Christian ser en tydlig parallell:

- Inför en förhandling ska man vara lika väl förberedd som inför ett fallskärmsköp. Du ska packa din väska väl, annars blir det pannkaka.



**Att vara MB-ledamot är intressant och utvecklande. MB-gruppen jobbar för bättre arbetsmiljö och nästan alla andra frågor utom lön. I den här foldern berättar vi om MB-verksamheten i Byggnads och hos medlemmarnas arbetsgivare.**



Svenska Byggnadsarbetareförbundet. 106 32 Stockholm  
[www.byggnads.se](http://www.byggnads.se)