



SKOGSMÄSTARPROGRAMMET
Examensarbete 2014:04

Varför slutar markberedningsförare?

Why do scarifying operators quit their job?



Petter Källgren

Examensarbete i skogshushållning, 15 hp
Serienamn: Examensarbete /SLU, Skogsmästarprogrammet 2014:04
SLU-Skogsmästarskolan
Box 43
739 21 SKINNSKATTEBERG
Tel: 0222-349 50

Varför slutar markberedningsförare?

Why do scarifying operators quit their job?

Petter Källgren

Handledare: Roland Larsson, SLU Skogsmästarskolan

Examinator: Eric Sundstedt, SLU Skogsmästarskolan

Omfattning: 15 hp

Nivå och fördjupning: Självständigt arbete (examensarbete) med nivå och fördjupning G2E med möjlighet att erhålla kandidat- och yrkesexamen

Kurstitel: Kandidatarbete i Skogshushållning

Kurskod: EX0624

Program/utbildning: Skogsmästarprogrammet

Utgivningsort: Skinnskatteberg

Utgivningsår: 2014

Elektronisk publicering: <http://stud.epsilon.slu.se>

Serienamn: Examensarbete /SLU, Skogsmästarprogrammet

Serienummer: 2014:04

Nyckelord: skogsvård, avgångar, föryngring



Sveriges lantbruksuniversitet
Skogsvetenskapliga fakulteten
Skogsmästarskolan

FÖRORD

Innan vi som läser Skogsmästarprogrammet kan titulera oss Skogsmästare står vi inför ett examensarbete på 15 hp. Översatt till ett tidsperspektiv omfattar detta arbete 10 veckors fördjupning i ett visst ämne. När jag började fundera över ett aktuellt ämnesområde så påmindes jag om att frågor av social karaktär och människor i allmänhet alltid har intresserat mig. Jag började sondera terrängen hos företag inom skogsbranschen för att om möjligt kunna hjälpa till med att hitta svar på en aktuell frågeställning, ett problem i nutid. Jag hittade efter en del letande ett examensarbete att söka hos Holmen Skog som jag tyckte var intressant. Sagt och gjort så sökte jag och hade turen att bli utvald för att skriva det arbetet du nu läser med frågeställningen: Varför slutar markberedningsförare?

Jag vill främst tacka alla de entreprenörer samt förare som stått ut med mina samtal och min frågvishet, vissa plågades även fler än en gång. Vidare vill jag rikta ett stort tack till Magnus Aretorn, skötselchef på Holmen Skog, region Iggesund. Dels för att jag fick förtroendet att skriva detta examensarbete men även för ditt tålamod och min relativt fria tidsram. Sist men inte minst tack till min handledare vid SLU Roland Larsson, programstudierektor Staffan Stenhag samt examinator Eric Sundstedt.

Denna rapport är en studentuppsats motsvarande 15 Hp C-nivå

Skinnskatteberg
2013-11-25

Petter Källgren

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

FÖRORD	iii
INNEHÅLLSFÖRTECKNING	v
ABSTRACT	1
1. INLEDNING	3
1.1 <i>Bakgrund</i>	3
1.2 <i>Problemens art i dagsläget</i>	3
1.3 <i>Markberedningens grunder</i>	5
1.4 <i>Nutida metoder</i>	6
1.5 <i>Syfte</i>	7
1.6 <i>Kort om Holmen</i>	7
2. MATERIAL OCH METODER	9
2.1 <i>Urval</i>	9
2.2 <i>Intervjuer</i>	9
2.3 <i>Bearbetning av inhämtat material</i>	9
3. RESULTAT.....	11
3.1 <i>Beskrivning av de intervjuade förarna</i>	11
3.2 <i>Varför förarna söker sig till yrket</i>	13
3.3 <i>Varför förarna slutade i yrket</i>	14
3.4 <i>Intervjuer med entreprenörer</i>	18
4. DISKUSSION	23
4.1 <i>Material och metoder</i>	23
4.2 <i>Resultat</i>	24
4.3 <i>Slutsatser och rekommendationer</i>	25
4.4 <i>Studiens styrkor och svagheter</i>	26
5. SAMMANFATTNING.....	29
6. REFERENSER.....	31
6.1 <i>Publikationer</i>	31
6.2 <i>Internetdokument</i>	32
7. BILAGOR.....	33
Bilaga 1.....	33
<i>Frågeguide till förare</i>	33
Bilaga 2.....	35
<i>Frågeguide till entreprenörerna</i>	35

ABSTRACT

The purpose of this study is to seek answers to an ongoing problem in the forest sector; why scarifying operators quit their job. Scarification quality is crucial for successful reforestation after clear felling. It is therefore important to keep good operators working in the business.

To collect the desirable information interviews were made both with contractors who are working and operators who have stopped working with scarifying. The conclusion one can draw from this report is that the scarifying operator job needs improvement in multiple areas. The former operators are mostly dissatisfied with the stress, low wages and negative physical effects that this work brings.

1. INLEDNING

1.1 Bakgrund

Inom en snar framtid väntas stora pensionsavgångar drabba skogsbranschen, maskinföraryrket är inget undantag. Denna utveckling kommer troligtvis leda till en hårdare konkurrens om arbetskraften. För att kunna rekrytera kvalificerad personal samt få dem att stanna krävs det att skogsbrukets arbetsgivare är attraktiva för dagens ungdomar (Jansson & Sieurin, 2003).

På Holmen Skog, Region Iggesund, har man på senare år detekterat ett stort problem med frekventa avgångar av förare hos sina markberedningsentreprenörer. Som i alla yrkesgrupper strävar man efter en gedigen kunskap hos de anställda och vid en stor personalomsättning så blir kvalitén på resultatet av utfört arbete lidande. Dessutom är inlärningsperioden av en förare belastande för entreprenören som förutom lönsamhetsproblem ofta får mycket extraarbete på grund av osäkerhet och okunskap hos den nyanställde. Frekventa personalombyten ligger alltså till grund för att målet varken nås ekonomiskt eller kvalitetsmässigt. Även för markägaren betyder kvalitén på den utförda markberedningen mycket, en riktigt utförd markberedning är en mycket bra investering i det framtida beståndet (Nordbrandt, 2007).

Från den manuella epoken till dagens maskinella så har enligt Ager (2012) en stor majoritet av arbetarna i skogen satt "friheten" högst på en fråga av typ "Vad är det bästa med ditt jobb". Just friheten är en återkommande faktor som nämns som en anledning till att söka sig till maskinföraryrket även i dagsläget. Enligt Bergquist (2009) är vanliga anledningar till att skogsmaskinförare börjar jobba i branschen ofta är att de gillar att vara i skogen, de är intresserade av maskiner samt att de anser att jobbet som skogsmaskinförare just är ett fritt arbete.

Inom skogsvårdssektorn så har s.k. "importerad arbetskraft" blivit populär inom flera områden exempelvis plantering och röjning. När skogsvårdsföretagen fick ökande svårigheter att rekrytera inhemsk arbetskraft på 00-talet började de "importera" plantörer och röjare. Dessa utländska arbetare fick ofta mycket låga löner vilket i sin tur ledde till lönedumping och utslagning av entreprenörer med inhemsk arbetskraft (Ager, 2012). Vidare pekar Ager (2012) på att den maskinella markberedningen mestadels är en helt fristående verksamhet som till stor del utförs av entreprenörer. För att förhindra att även denna skogsvårdsform skall gå samma öde till mötes måste man inse de annalkande farorna och försöka lösa dagens problematik.

1.2 Problemens art i dagsläget

Det finns en del återkommande vanliga problemområden gällande de flesta maskintyper och verksamhetsområden inom skogsbruket, markberedningen är icke undantagen. Ett av dessa områden är den fysiska arbetsmiljön. Blickar man tillbaka i historien så har de skandinaviska skogsmaskinernas ergonomiska standard förbättrats avsevärt sedan 70-talets "upplysningsperiod" då dessa

frågor allt mer började diskuteras (Axelsson, 1995). Den första ergonomiska checklisten för skogsmaskiner kom år 1968 (Ager, 2012). Att markberedningens olika former innebär en varierande fysisk påfrestning, skakningar samt andra belastningsskador, på främst nacke samt axlar och rygg är kända fenomen. I takt med utvecklingen så införs ny teknik och nya maskiner, dessa kan medföra nya och okända risker för hälsa och säkerhet. Tyvärr är det vanligt att dessa tar flera år att upptäcka och kan ses som en "mekaniseringens ergonomiska baksmälla" (Axelsson 1995). Enligt statistik på senare tid så har dock anmälda belastningsskador per år i skogsbruket generellt sjunkit från 75 st. år 2000 till 15 st. år 2011. Under samma period har även antalet bullerskador sjunkit från 9 st. år 2000 till 4 st. år 2011 (Christiansen, 2013). Detta påvisar att utvecklingen går åt rätt håll även om det finns mer att önska i dagsläget, speciellt inom markberedningsområdet.

Vidare finns det problem som är av social karaktär. Yrket innebär att man ofta är ensam under långa perioder samt att man är geografiskt distanserad från till exempel sin hemort och vänner samt familj. De personliga kontakterna mellan arbetsledare och arbetslag har även minskat under 90 och 00-talet (Ager, 2012). En annan orsak som lett till mer ensamhetskänsla är en minskning av överlappning mellan arbetsskiften och en nästan total övergång till raka tvåskift som inneburit en minskad kontakt mellan arbetskamraterna. En del avverkningsledare och entreprenörer försöker kompensera denna minskade kontakt genom att satsa extra på personliga möten av olika former (Ager, 2011).

Stress och press är återkommande symptom både hos entreprenörer och förare. I Bergquists (2009) studie om varför maskinförare slutar så fann hon att tio av tio djupintervjuade förare samtliga nämnde stress som en bidragande orsak till sin avgång. Gällande just markberedning så blir det jämförelsevis, med andra maskinella åtgärder i skogsbruket, många flyttar mellan trakter på korta perioder då skogsvårdstypen arbetar av de aktuella arealerna i snabbare takt än en skotare eller skördare. Göran Eriksson (1999) gjorde en studie bland entreprenörer i skogsbranschen som visade att två av tre entreprenörer upplevde stress samt att tre av fyra kände oro inför framtiden. Vidare fann Eriksson (1999) att den totala nedlagda arbetstiden för en entreprenör i medeltal uppgick till hela 61 timmar per vecka. Klimatet har hårdnat inom skogsbruket och prestationstänkandet och kostnadsjakten har i stora drag förstärkts (Pontén, 2000).

Enligt Bergquists (2009) studie så var den näst största anledningen till att maskinförare slutar lönen, den största anledningen var organisatoriska skäl. Ekonomin för entreprenören hänger även i allra högsta grad ihop med att kunna behålla kompetent personal.

Med god ekonomi kan entreprenören hålla bra maskiner, utveckla och vidareutbilda sig och sina anställda samt få en skäligen inkomst.

(Lidén 1996, sid 1)

Dessutom är ekonomin för just entreprenörer som sysslar med markberedning väldigt pressad då frekventa flyttar mellan trakter och små trakter är kostsamma både ekonomiskt och tidsmässigt. Lönenivån för en markberedningsförare är i dagsläget på många håll att anse som relativt låg. Många brottas även med ett konkurrensproblem från andra maskinella verksamheter, i norr till exempel gruvindustrin, där lönen är högre även vid samma eller mindre arbetad tid. I mitten av 00-talet så brottades man med ett lönemässigt problem mellan den så kallade importerade arbetskraften och den inhemska, genomgående i skogsbruket. Ersättningsnivåerna under denna period för de utländska arbetarna låg på många arbetsplatser så lågt som 60-80 procent av de svenska standardlönerna. Detta beroende på sättet att tillämpa – eller inte alls tillämpa – skogsavtalet. Detta gap har man dock börjat komma till rätta med och på senare tid har det krympt väsentligt (Ager, 2012).

Organisatoriska skäl var återigen det vanligast nämnda skälet till att maskinförare slutade i Bergquists (2009) studie. I denna kategori ingick arbetsledning, arbetstider och resor. Ett nutida problem är enligt Ager (2012) att man som arbetare i skogen upplever att man står utanför förändringsprocessen samt är tvungen att acceptera de villkor som förändras till det negativa, såsom ökad arbetstid, avskalning av kringuppgifter, bristande framförhållning och ökad stress. Många har – med andra ord – litet hopp om att kunna förändra de negativa aspekter som existerar i yrket. En annan orsak till att viss kritik kanske aldrig når dagens ljus kan vara på grund av den lågkonjunktur vi har haft och till viss del fortfarande befinner oss i. Den höga arbetslösheten bidrar till att människor är rädda om sina jobb och som en effekt av detta inte vågar kritisera sina arbetsförhållanden (Ager, 2012).

1.3 Markberedningens grunder

Markberedning definieras i skogsordlistan som ”bearbetning av skogsmark i avsikt att åstadkomma en gynnsam grobädd för frön eller växtplats för plantor” (Nordbrandt, 2007). Vad menas mer ingående med ovanstående mening? Genom markberedning vill man uppnå en rad olika positiva effekter, dessa är enligt Nordbrandt (2007):

- Förhöjd marktemperatur: I och med att mineraljorden friläggs så värms marken lättare upp. Förhöjd marktemperatur påverkar rotens tillväxt positivt. Man har framförallt nytta av denna effekt i de nordligare delarna av landet.
- Mindre konkurrens från vegetation: Befintlig markvegetation konkurrerar om vatten, näring och ljus. Det markberedda området växer dock ganska snabbt igen och ska det aktuella området planteras bör detta normalt ske året efter markberedningens utförande.
- Jämn fuktighet: I finjordsrika marker så stiger vattnet lättare mot ytan. Vad som sker på dessa marker vid markberedning är att jorden luckras upp så att den inte kan hålla vattnet på samma sätt. Detta bidrar i sin tur till att mer syre frigörs vilket är positivt då plantans rotzon är i behov av detsamma.

- Ökad näringstillgång: På marker av fuktig eller blöt art är graden av förmultning långsam. När man via markberedningen rör om humus så syresätts markskiktet och förmultningen tar ökad fart. Som en effekt av detta så ökar näringstillgången vilket bidrar till ökad tillväxt.
- Minskad risk för frostsador och uppfrysning: När marken blir frilagd så har den lättare att släppa ifrån sig värme. Detta gör att luften som är närmast markytan blir varmare. Plantans planteringspunkt är även viktig för slippa frostsador, några centimeter i höjdskillnad kan vara avgörande för plantans överlevnad. Ett annat problem som man minskar risken för är så kallad uppfrysning. I finjordsrik mark där den kapillära effekten är påtaglig luckrar man upp jorden och minskar därmed trycket från vattnets stigning.
- Snytbaggessador: Man brukar säga att snytbaggen lider av så kallad "torgskräck", den gillar helt enkelt inte uppluckrad mark utan vegetation. Har man blottat en fläck på minst 2*2 dm har man ett relativt gott skydd mot den plantätande skalbaggen.

1.4 Nutida metoder

I dagsläget finns det några vanliga olika metoder för att åstadkomma önskat resultat:

- Fläckmarkberedning: Här frilägger man mineraljordytor som är ca 0,5-1,5 meter långa genom att humuslagret flås av (Nordbrandt, 2007). En form av grund markberedning som passar bra på trakter där marken är stenig eller i kombination med så kallad fröträdställning, här lämnas vid avverkning fröträd som skall sköta utsädet av plantmaterial från sina kottar (Sundblad 2009). Om marktäcket är tjockt är denna metod inte lämplig då mineraljorden riskerar att ligga för djupt för att blottläggas. Passar även känsliga områden relativt bra då den får anses vara det mest skonsamma av dagens befintliga metoder (Nordbrandt, 2007).
- Högläggning: Liknar fläckmarkberedningen men aggregatet går här ned djupare och lägger upp en mineraljordhög på en omvänd torva. Detta kan även utföras av en grävmaskin (Nordbrandt, 2007). Högläggning är bra vid plantering på fuktiga och bördiga markpartier för att undvika att plantorna ska dränkas eller hamna under konkurrerande vegetation. Den här metoden kan under torrår leda till uttorkning då högens dubbla lager humusskikt gör det svårt för plantan att komma åt kapillärt markvatten (Sundblad 2009).
- Harvning: Denna form är den vanligaste i norra Sverige och innebär att mineraljorden friläggs i cirka 0,3-0,8 meter breda stråk som löper parallellt med varandra, så kallad kontinuerlig markberedning (Nordbrandt, 2007). Harvningen är lämplig vid naturlig föryngring och plantering då stora delar av ytan behandlas. Marktypen skall vara frisk till fuktig mark men metoden passar även bra på steniga områden. När man använder sig av harvning på marker som lutar bör man tänka på att lyfta aggregatet ibland för att minska erosionsrisken (Nordbrandt, 2007).

- Inversmarkberedning: Här grävs en del av markprofilen upp och läggs tillbaka i upp och nedvänt läge. Här får man en fin planteringspunkt med blottlagd mineraljord samt bra förutsättning för god näringstillgång samt mindre risk för uttorkning än vid till exempel högläggning (Sundblad, 2009). En relativt ny metod med goda framtidsutsikter?

1.5 Syfte

Syftet var att inom Holmen Skog:

- Identifiera och analysera anledningar till att markberedningsförore slutar.
- Via dessa svar uppnå diskussion ifall eventuella åtgärder kan vidtas för att minimera dessa problem.
- Genom detta långsiktigt kunna höja kvalitén och behålla kompetent personal under längre tid i denna verksamhet.

1.6 Kort om Holmen

Holmen är en skogsindustrikoncern som tillverkar tryckpapper, kartong och trävaror och bedriver verksamhet inom skogsbruk och energi. Det stora egna skogsinnehavet och höga andelen egenproducerad energi är strategiskt viktiga resurser för Holmens framtida utveckling.

Verksamheten utgörs av tre produktinriktade och två råvaruinriktade affärsområden. Dessa ska utvecklas genom organisk tillväxt. Holmens tillverkning i de produktinriktade affärsområdena är baserad på förnybar råvara från hållbart brukade skogar.

Holmen Paper

Tillverkar tryckpapper för dagstidningar, tidskrifter, kataloger, reklam och böcker. Tillverkningen sker vid två svenska och ett spanskt bruk.

Iggesund Paperboard

Producerar kartong för förpackningar och grafiska ändamål vid ett svenskt och ett engelskt bruk.

Holmen Timber

Tillverkar trävaror vid två svenska sågverk.

Holmen Skog

Ansvarar för skötsel och utveckling av koncernens markinnehav som uppgår till cirka 1,3 miljoner hektar, varav en miljon hektar utnyttjas för skogsbruk. Försörjer Holmens svenska enheter med virke: Braviken, Hallsta, Iggesunds Bruk samt Iggesunds och Bravikens sågverk. Holmen har även en köpverksamhet som köper virke från privata skogsägare och säljer till Holmens svenska enheter och andra skogsföretags industrier och sågverk. Holmen producerar och köper också in biobränsle som säljs till svenska värmeverk. Mellan fem till tio procent av Holmens virkesbehov importeras, främst från Estland.

Holmen Energi

Ansvarar för koncernens vattenkraftproduktion samt utvecklingen inom energiområdet. Vattenkraftproduktionen uppgår ett normalår till cirka 1100 GWh.

Holmens skogs- och energitillgångar är av stort värde för Holmen. De bidrar till att ge företaget en stabil bas. Förutom en jämn och hög intjäning ger de fördelar vid råvaruanskaffningen till de produktinriktade affärsområdena. För skogsråvaran liksom inom energiområdet finns dessutom stora utvecklingsmöjligheter. Självförsörjningsgraden för virke är cirka 60 procent och för elkraftsbehovet cirka 30 procent. Behovet av värmeenergi täcks till betydande del av bioenergi producerad vid de egna anläggningarna. Koncernen har fem produktionsanläggningar i Sverige samt en i vardera Storbritannien och Spanien. Skogar och vattenkraft finns i Sverige. Cirka 90 procent av försäljningen sker i Europa via egna försäljningsbolag (Holmen, 2013, Länk A).

2. MATERIAL OCH METODER

2.1 Urval

Det första steget i datainsamlingsprocessen var att kontakta de aktuella entreprenörer som arbetar eller har arbetat med markberedningsuppdrag utfärdade av Holmen Skog. En lista med kontaktinformation i form av både mailadresser samt telefonnummer till totalt 36 entreprenörer erhöles. Dessa entreprenörer skickades sedan ett mail där examensarbetets syfte presenterades och även kontaktinformation till förare som slutat i perioden 2008-2013, de fem senaste åren, efterfrågades. Förarna som var särskilt intressanta, för resultatet av just denna studie, var de som slutat på frivillig basis. Anledningen till just detta urval av före detta förare var för att kunna identifiera de aktuella problemens art och på så sätt få en uppdaterad bild av situationen. Svarefrekvensen via mailutskicket var relativt låg så entreprenörerna kontaktades även via telefon. Totalt så erhöles kontaktinformation till 14 förare som slutat. Av dessa 14 förare så intervjuades sedermera 12 förare. En ville inte delta i studien och den andra personen gick, trots upprepade försök, inte att få tag på. Vid de tidiga kontakterna med entreprenörerna så gavs en god bakgrundsinformation och deras expertkunskaper kändes viktiga för studiens kvalitet. Därför togs beslutet att även djupintervjua 12 entreprenörer. Detta urval gjordes så att alla geografier (var förarna var verksamma) och de olika markberedningstyperna blev representerade.

2.2 Intervjuer

För att samla in ett kvalitativt datamaterial så har så kallade djupintervjuer gjorts med både entreprenörer och före detta förare under hösten 2013. Samtliga av studiens deltagare är anonyma med anledning av att ingen ska känna sig utpekad samt att det ansetts gynna kvalitén på studiens resultat.

En frågeguide togs fram som stöd både för intervjuerna med de tidigare förarna (Bilaga 1) samt för entreprenörerna (Bilaga 2). Djupintervjuerna för de tidigare förarna har även haft inslag av flervalsfrågor för att kunna kategorisera exempelvis ålder, utbildning, typ av markberedare samt verksamhetsområde i Sverige. Även entreprenörernas frågeguide innehåller flervalsfrågor exempelvis rörande ålder, företagets tjänster, typ av markberedare och om de upplevt ett problem med frekventa avgångar hos sina förare. Utformningen av dessa frågeguider gjordes på detta sätt för att kunna identifiera och analysera viktiga likheter samt olikheter i jämförelse med de aktuella problemen.

2.3 Bearbetning av inhämtat material

Det viktiga har varit att få fram en tydlig bild av det rådande läget på markberedningsfronten, bland annat via många öppna frågor i intervjuerna. Just detta insamlade material bedöms göra sig bäst som just löpande text då det dels inte kan presenteras på annat sätt och dels icke är lämpligt att presentera som statistik. Statistiska resultat förekommer dock gällande flervalsfrågorna. Vidare

har materialet bearbetats med dator i Word samt Excel och resultatet av detta är föreliggande rapport.

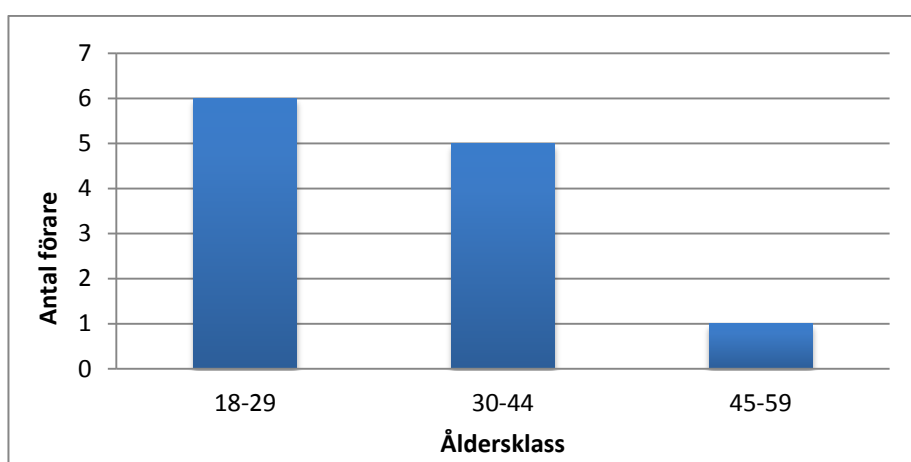
3. RESULTAT

Nedan redovisas de svar som de 12 tidigare förarna samt de 12 intervjuade entreprenörerna bidragit med. Resultaten redovisas med diagram, citat och fritext.

3.1 Beskrivning av de intervjuade förarna

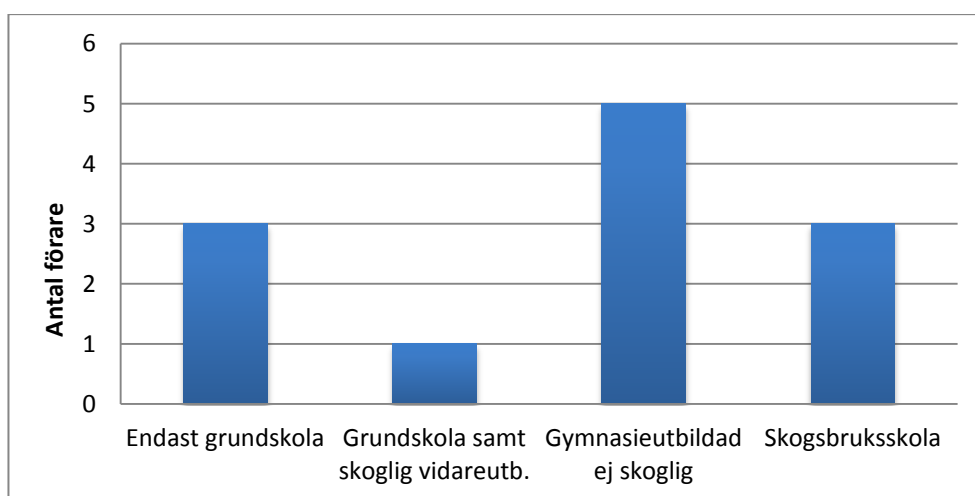
Som i de flesta tidigare studier som behandlar avgångar i maskinföraryrket så liknar åldersfördelningen ofta den som nedanstående diagram visar.

Omsättningen hos de yngre förarna är helt enkelt mer frekvent än hos de äldre och rutinerade som sedan länge är invanda med yrket. Att notera är att ingen förare som slutat var äldre än 59 år och att endast en var äldre än 44 år.



Figur 3.1. Åldersfördelningen bland studiens intervjuade förare.

Utbildningsnivån bland förarna är varierande. Bland de förare i den första kategorin, de som endast har grundskolebakgrund, kan anmärkas att de alla haft en släkting eller närstående som drivit entreprenad och således "naturligt" slussats in i yrket.

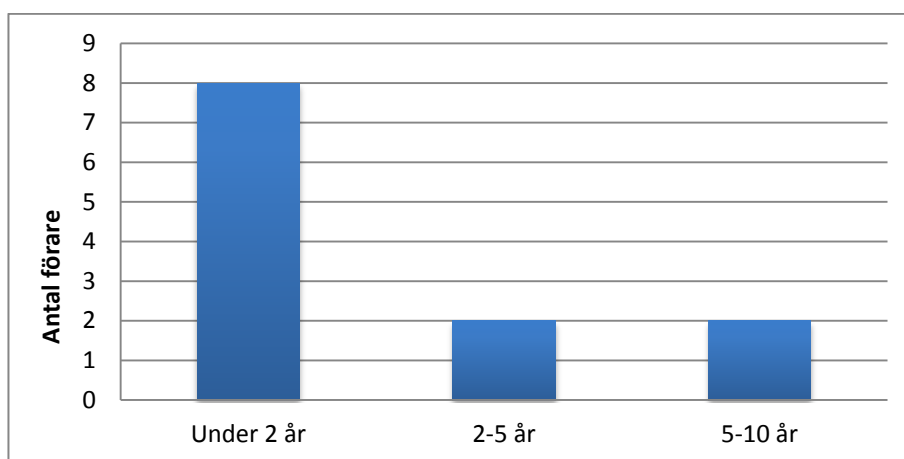


Figur 3.2. Förarnas tidigare utbildningsbakgrund.

Gällande förarnas totala arbetade tid i yrket så talar utfallet sitt klara språk. Det är endast ett fåtal som blir kvar som markberedningsförare över längre tid och de som blir det fortsätter sannolikt inom yrket. Ingen av de tidigare förarna i denna studie hade arbetat längre än 10 år som markberedningsförare.

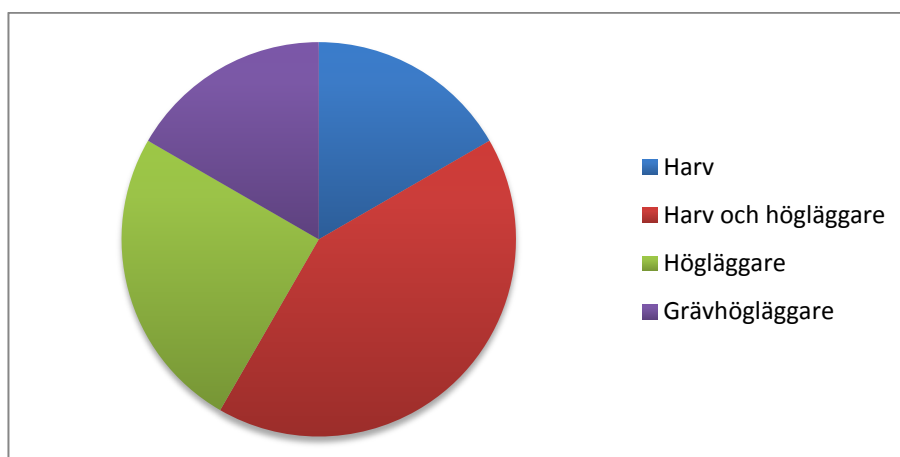
Jämför man med Bergquist (2009) studie så hade cirka en tredjedel av hennes 32 intervjuade maskinförare i skogsbranschen slutat inom 0-5 år. Bergquist fann även att ungefär en tredjedel slutat efter 5-10 års tid och den sista tredjedelen efter mer än 10 år i yrket.

Resultatet indikerar att markberedningsförare ofta slutar efter en kortare period i yrket i jämförelse med andra förare inom skogsbranschen då åtta av tolv slutat efter mindre än två år och endast två förare arbetat längre än fem år innan uppsägningen.



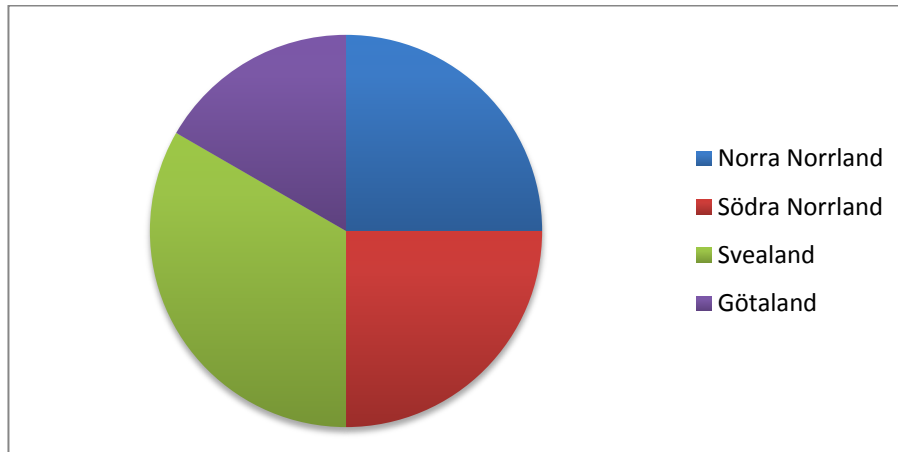
Figur 3.3. Förarnas totala arbetade tid som markberedningsförare.

Cirkeldiagrammet nedan visar studiens fördelning av olika markberedningsmaskiner som förarna kört. Fler än ett alternativ var här möjligt att välja då ett antal förare kört mer än en maskintyp.



Figur 3.4. Fördelning över framförda maskintyper.

Den geografiska verksamhetsspridningen av de tidigare förarna i studien visade sig ge ett brett utfall vilket var eftertraktat då hela landet på så vis blir representerat.



Figur 3.5. Förarnas verksamhetsområde grovt fördelat över Sverige.

3.2 Varför förarna söker sig till yrket

De flesta förare som söker sig till skogsbranschen gör det i huvudsak för att de gillar att vara i skogen, är intresserade av maskiner, samt ser fram emot ett någorlunda fritt arbete (Bergquist, 2009). På markberedningsområdet verkar de förhoppningarna inte skilja sig nämnvärt åt. Av studiens deltagande tidigare förare så har de flesta trivts bra med själva arbetsplatsen, skogen. De flesta trivs även med ensamarbetet som sådant och har varit ganska väl införstådda med vilka för och nackdelar skogsbranschens arbetssituation för med sig. Att yrkesvalet sedan blev just markberedningsförare verkar ofta inträffat mer av en slump än att de aktivt sökt sig till just det yrkesområdet.

Följande citat härstammar ifrån studiens intervjuer med förarna:

”Jag tyckte själva skogsbranschen verkade trevlig, ensamarbete har dessutom alltid varit något jag trivts bra med.”

”Jag körde redan skotare och trivdes bra i branschen. Anledningen till att det sedan även blev markberedare var för att företaget helt enkelt utökade med en sådan maskin.”

”Började tidigt med att köra maskiner av olika typ, att sedan få fortsätta göra det i skogen kändes som en bonus.”

”Alltid varit intresserad av maskiner i allmänhet, fick frågan om jag ville testa markberedare som sommarjobb och körde på det.”

”Farsan min hade maskiner så det föll sig naturligt.”

”Jag körde redan lite skotare och markberedningen blev det mest för att få fler timmar.”

”Jag sökte sommarjobb och fick markberedarjobbet via en personlig kontakt.”

”Företaget köpte in en markberedare och då fick jag frågan om jag även kunde börja köra den. Det innebar att jag fick mer jobb närmre hemmet, så på den vägen var det.”

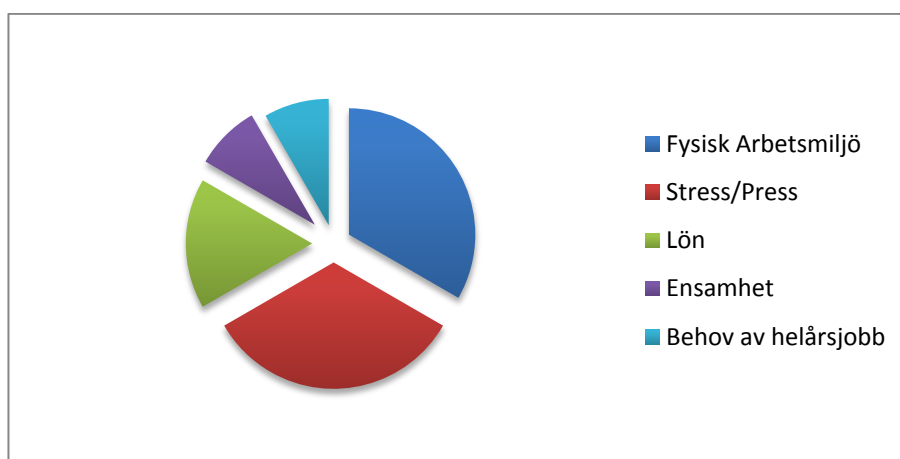
”Ja det var helt enkelt för att jag behövde pengarna. Sökte en del andra jobb inom branschen som jag inte fick så markberedningen blev en nödlösning kan man säga.”

Det sista citatet representerar lite av den generella känslan man får när man gräver lite djupare i området. Markberedningen ses ofta som det lägst stående maskinella yrket inom skogsbranschen. Ofta börjar man köra markberedning för att utöka lönekuvertet eller för att vara lojal mot arbetsgivaren som saknar förare. En annan vanlig inkörsport till markberedningen är ju att det ofta är ett säsongsbetonat sommarjobb. Man får uppfattningen att markberedningen ofta endast ses som en tillfällig anhalt mot ett stadigvarande yrke.

3.3 Varför förarna slutade i yrket

Som redan nämnts hade de flesta av förarna en uppfattning om branschens för och nackdelar, i stora drag, innan de började sin anställning. Vi ska titta närmare på vilka specifika problemområden som de upplever som värst med just markberedningen efter avslutad anställning. Citaten i denna del av resultatet är hämtade ur intervjuerna med de tidigare förarna.

Förarna tillfrågades generellt om hur de upplevde yrket, därefter bads de rangordna de negativa aspekter som de tyckte var värst.



Figur 3.6. De tidigare förarnas största orsak till misstrivsel.

Diagrammet visar att den fysiska arbetsmiljön samt den press och stress som arbetet medför upplevdes som de två största orsakerna till misstrivsel. På en

tredjeplats kommer en för låg lön följt av ensamhet samt behov av helårsanställning på grund av avsaknad av arbetstillfällen efter att markberedningssäsongen är över.

I kategorin fysisk arbetsmiljö ingår upplevelsen vid arbete som har att göra med framförandet av maskinen samt de åkommor som man eventuellt har fått som effekt av dessa. Många klagar över en skumpig och obekvämlig arbetsmiljö och då särskilt vad gäller harven. En del av problemet är att man säger sig måsta "jaga hektar" vilket bidrar till en hög fart vid framförandet av maskinen. Detta i kombination med att harven ofta går på de värsta, steniga, terrängtyperna gör att den upplevs mest obekvämlig. Smärtor i rygg och nacke har nämnts som åkommor och även av förare som endast arbetat kortare perioder.

"Största anledningen att jag slutade var för att det var så obekvämligt. Man är ju tvungen att köra så fort för att hinna med hektaren också. Man måste göra något åt förarmiljön om man ska kunna ha kvar folk."

"Jag trivdes ganska bra med markberedningen, däremot är komforten mycket bättre på skördaren och skotaren. Man får ont i nacke och axlar."

"Harven tar mer på kroppen, jag körde högläggare också och det var lite bättre. Delvis beror det ju också på att de trakterna man körde harven på oftast var de sämsta."

"Jag tror man måste vara fysisk aktiv på sin fritid för att klara av ett maskinföraryrke oavsett uppgift. Jag springer och styrketränar cirka tre gånger i veckan vilket jag tror hjälpt mig mycket."

Gällande punkten stress/press så ingår här allt från pressat körschema till stressande flyttar med trailer och ett generellt upplevt högt arbetstempo.

"Jag har kört lite olika skogsmaskiner och det som är en skillnad med markberedningen är mer påtaglig stress med många flyttar och små trakter."

"Jag upplevde pressen som mest jobbig, det är ett evigt jagande av hektar under stor press alltså."

"Det är ett pressat schema och en maskin som ofta går sönder. Många flyttar som ska passa in med trailer och så vidare. Hade man kunnat hjula mellan trakterna själv hade det väl varit annorlunda men det är ju omöjligt som det är nu."

"Alltid gasen i botten och ett extremt pressat schema. Maskinen går ofta sönder och det blir många flyttar."

Problemet med ensamhetskänsla är relativt frånvarande bland studiens deltagande förare. Många söker sig som tidigare nämnts till yrket för att jobbet är relativt självständigt och att man får tillbringa tid i skogen.

”Jag tyckte det var lite för mycket bortaliggnig ensam. Tror det var i kombination med att det jämfört med skördare och skotare också var så tråkigt, fick som ingen stimulans.”

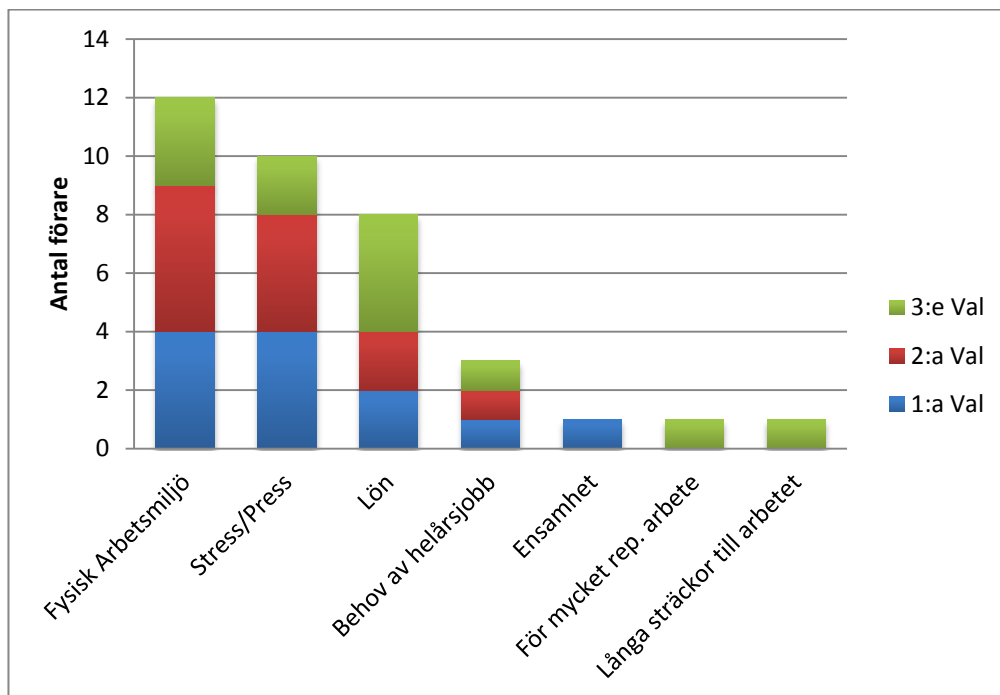
”Ensamarbetet är delvis jobbigt men med rätt grupp har man rätt kul ändå när man träffas, den sociala biten betyder mycket tycker jag.”

Ett annat problem, vilket beskrivs djupare senare i rapporten, är avsaknaden av arbetstid övriga delar av året då markberedningssäsongen är över, alltså från sen höst till vår.

”Jag fick helårsjobb i gruvan, tidigare var jag tvungen att stämpla för att klara försörjningen.”

”Arbetsgivaren jag hade kunde inte erbjuda mig mer jobb på andra tider på året, så jag var tvungen att söka mig till något annat.”

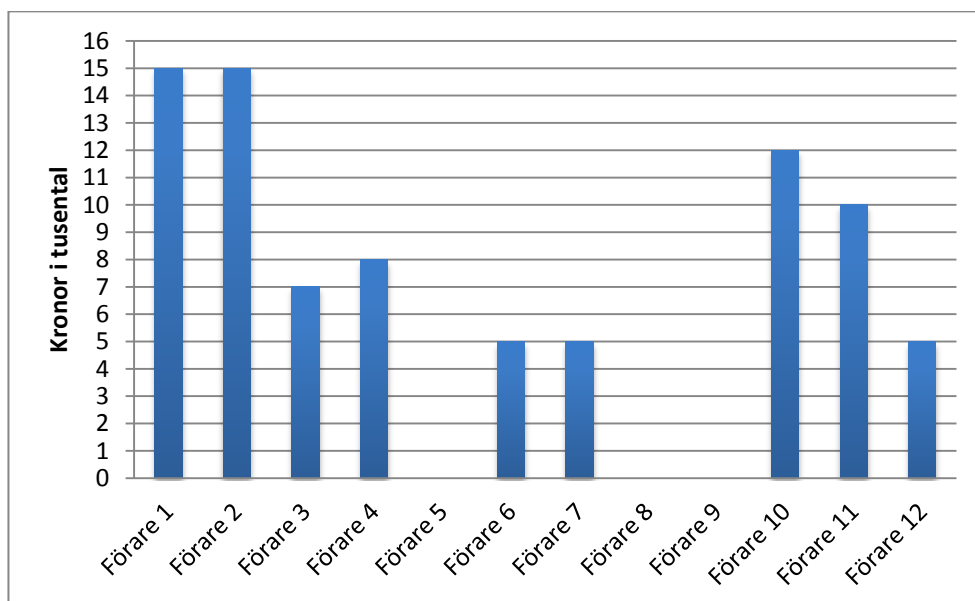
Diagrammet nedan visar en sammanställning av förarnas tre största rangordnade anledningar till otrivsel som markberedningsförare.



Figur 3.7. Förarnas tre största orsaker till otrivsel som markberedningsförare.

Sammanfattningsvis så visar studien att den fysiska arbetsmiljön upplevs som det största problemet hos förarna inom markberedningen. På en andraplats kommer den stress och press som nuvarande arbetsförhållanden medför. På tredjeplats kommer lönen. Just lönen nämns ju ofta som en stor anledning till att man stannar kvar vid ett arbete, i alla olika branscher, trots att man kanske inte alltid trivs så bra. Mot bakgrund av detta så tillfrågades även de före detta förarna om hur mycket mer bruttolön de skulle kräva för att gå tillbaka till jobbet som markberedningsförare. Förutsättningen var att övriga upplevda

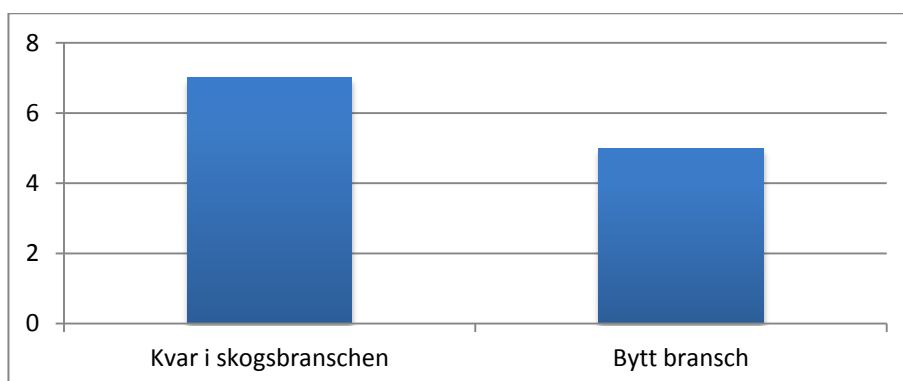
”problemområden” skulle vara oförändrade från den tiden då de tidigare arbetat i yrket. Nedan följer samtliga förarens svar på ovanstående fråga.



Figur 3.8. Förarnas ökade bruttolöneanspråk för att återgå till yrket under oförändrade förhållanden på yrkets övriga fronter.

Att notera är att en förare inte hade högre löneanspråk för att återgå till markberedningen, här var brist på arbetstid en stor anledning till varför han slutade. De övriga två som inte hade högre löneanspråk var så pass missnöjda med arbetssituationen i övrigt att de inte kunde tänka sig att gå tillbaka till yrket om inte arbetssituationen i övrigt förbättrades drastiskt. Snittet för alla tolv tidigare förare hamnar på cirka 6 800 kr mer i bruttolön för att fortsätta jobba som markberedningsförare under samma förutsättningar i övrigt. Räknar man bort de två som inte kunde tänka sig gå tillbaka vid oförändrade förhållanden landar snittet på cirka 8 200 kr.

Slutligen ställdes frågan om förarna fortfarande arbetar kvar inom skogsbranschen eller om de bytt bransch.

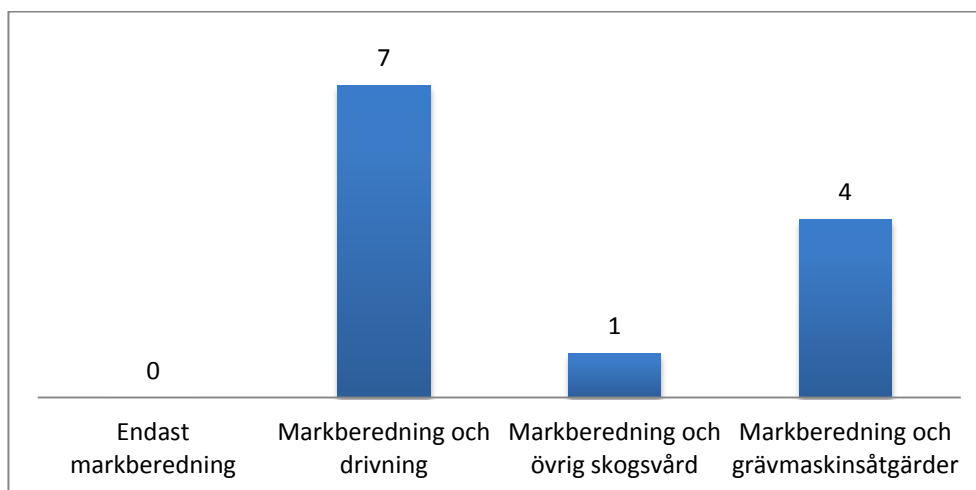


Figur 3.9. Förare som är kvar i skogsbranschen respektive bytt bransch

Tillsynes verkar alltså inte själva skogsbranschen i sig vara avskräckande, många fortsätter som skördar- eller skotarförare. De övriga i studien som bytt bransch jobbar även kvar som någon typ av förare inom olika områden. Lastbilschaufför samt maskinförare i gruvindustrin är vanliga exempel på yrken man istället valt.

3.4 Intervjuer med entreprenörer

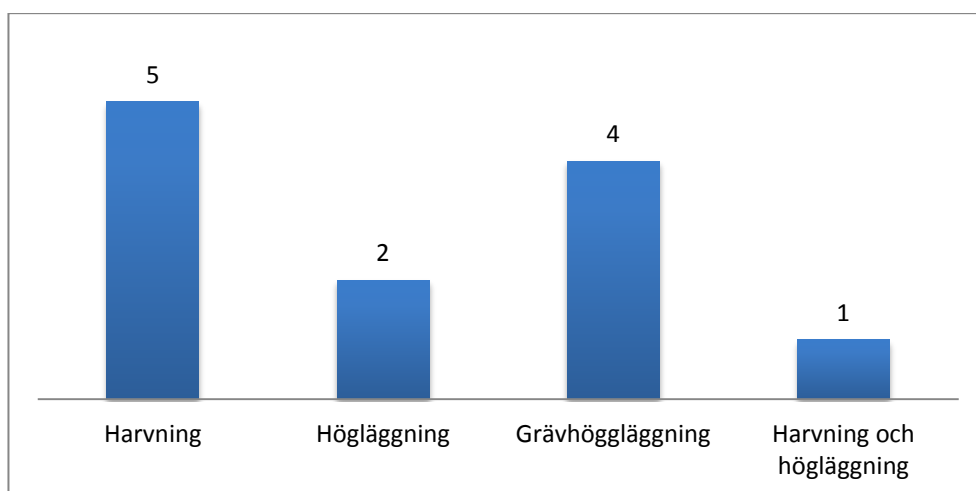
Entreprenörerna i branschen innehar med sin erfarenhet och sin inblick en stor kunskap om nutida existerande problem. Här följer en sammanställning ifrån intervjuerna med dem.



Figur 3.10. Tjänster som de tolv intervjuade entreprenörerna erbjuder i dagsläget.

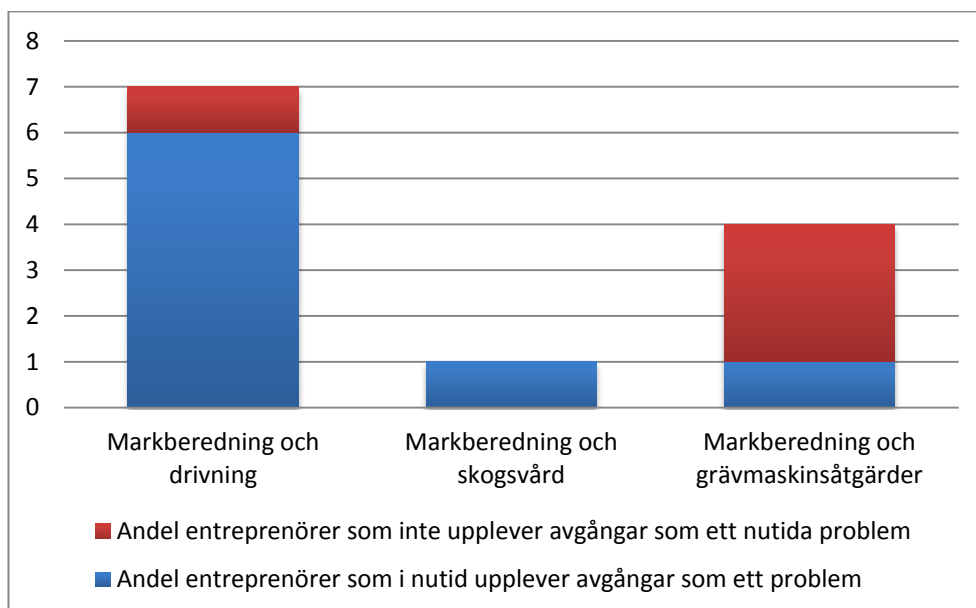
Samtliga entreprenörer i studien erbjuder mer än bara markberedning, de flesta även någon form av drivning.

Vidare följer fördelningen av de olika markberedningsmetoder som de intervjuade entreprenörerna tillhandahåller.



Figur 3.11. Markberedningsmetod som entreprenörerna erbjuder.

En sammanställning av entreprenörernas syn på kärnproblemet i studien följer nedan.



Figur 3.12. Fördelning av entreprenörer som tycker att frekventa avgångar av markberedningsförare är ett problem respektive de som inte tycker det är ett problem.

Totalt cirka två tredjedelar av studiens deltagande entreprenörer upplever för närvarande att frekventa avgångar av markberedningsförare är ett problem. Här är entreprenörerna uppdelade efter vilka tjänster deras företag erbjuder. Detta för att påvisa resultatet att tre fjärdedelar av de entreprenörerna som inte upplever avgångar som ett nutida problem har grävmaskiner. Nedan följer några citat från dessa, om vad de tror är nyckeln till deras förmåga att behålla personal.

”I och med att jag har grävmaskiner som hanterar fler uppgifter än bara markberedning kan jag hålla förarna med jobb året runt. Sen har dem ganska stort inflytande över sina arbetstider.”

”Jag tror att variationen i arbetet gör att mina förare tycker det är roligare än att till exempel köra en harv.”

”Nyckeln är nog att jag kan hålla dem med jobb hela säsongen, variationen i arbetet med grävmaskin gör det nog roligare också. Bygger på att man har upphandlingar som innehåller varierande uppgifter.”

Den sista entreprenören som inte upplevde frekventa avgångar som ett problem drev ett mindre familjeföretag där han även kunde erbjuda annan körning året runt.

Vad tror då de entreprenörer som upplever ett problem med frekventa avgångar att det beror på? Några citat följer nedan.

"Förarna blir less på att flytta runt så mycket och så sliter det på kroppen. Ensamarbetet tror jag också det finns färre idag som klarar av."

"Komforten är nog det som folk tycker är det värsta, man är tvungen att hålla ganska hög fart för att "jaga hektar" och sen är det även stressigt med många flyttar."

"Ganska dålig lön och generellt dåliga anställningsförhållanden. Det är för stor press på produktion och obekvämt att köra harv."

"Anledningarna är nog ganska enkelt egentligen. Stress, press, dålig lön och sen att det är så obekvämt."

Ovanstående sammanfattar entreprenörernas enighet om de största problemen ganska väl. Vad tror då entreprenörerna att det krävs för att lösa dessa problem? Finns det då några åtgärder som entreprenörerna i framtiden skulle önska att deras uppdragsgivare vidtog för att underlätta deras möjlighet att behålla förare?

"Jag skulle vilja ha hjälp med arbetstillfällen åt förarna vintertid. Sen hoppas jag att man med den tekniska utvecklingen kan minska belastningsskadorna."

"Det är för hög press från bolagen, upphandlingarna måste skraddarsys bättre. Marginalen är så låg att allt måste klaffa, pressen och stressen blir därför för hög."

"Först och främst måste arbetet inriktas på att göra maskinerna tillåtna ur miljösynpunkt, med vibrationer etcetera. Som det är nu tror jag knappt att det är tillåtet."

"Jag skulle önska att man minskade storleken på upphandlingarna och gjorde dem mer lokala så att folk slipper ligga borta så mycket."

"Dom stora upphandlingarna är bra centralt men lokalt är det förödande. Arbetstidsförkortning till sex timmar per dag och en högre lön tror jag långsiktigt kan vara en realistisk lösning."

"Att kunna erbjuda mina anställda helårsarbete vore det bästa. Det skulle jag uppskatta om jag fick hjälp med."

"En hjälp med helårssysselsättning för mina anställda så att jag som entreprenör kan erbjuda en större trygghet."

"Jag skulle önska en bättre framförhållning och mer förhandlingsbara upphandlingar."

”Arbetsledningen träffar man för sällan, kanske en till två gånger per säsong. Det skulle vara bra med mer dialog där man kunde diskutera problemen.”

4. DISKUSSION

4.1 Material och metoder

Sedan planeringen av detta arbete började våren 2013, och genom arbetets gång, så var och är min känsla att en intervjuform med både flervalfrågor samt öppna frågor är mest lämplig för att nå studiens syfte. Innan man påbörjar intervjuer så är det svårt att på förhand bedöma till exempel en enkäts träffsäkerhet. Missar man något? Borde frågorna ställts annorlunda? Avsikten borde ju, oavsett ämne, alltid vara att "krama ur" ämnet maximalt av dess innehåll. Detta dels som ett led i arbetet för att bli "expert" som skribent och dels för att få bättre träffsäkerhet gentemot studiens frågeställningar.

I en studie av detta slag är det alltid en fördel om man har ett stort antal deltagande intervjuobjekt. När jag började arbeta med examensarbetet och skickade ut det första mailet till entreprenörerna, från den lista jag erhållit, trodde jag att gensvaret skulle bli större. När så inte blev fallet togs telefonkontakt med entreprenörerna vilket gav bättre utslag, dock erhöles kontaktinformation till färre förare än vad jag förväntat mig. Orsakerna till detta har nog flera anledningar. En av anledningarna är att arbetskraften i vissa fall består av förare från utlandet som ofta endast jobbar här i Sverige under kortare perioder. En annan anledning kan vara att man som entreprenör av olika skäl inte vill delge kontaktinformation till någon förare som man kanske kommit i konflikt med tidigare. Detta trots att man under studien lovades full anonymitet för att inte riskera att bli "utpekad". Påpekas bör dock att detta är tankegångar från undertecknad och icke en faktisk sanning. En möjlighet att ytterligare förstärka denna säkerhet till anonymitet vid framtida undersökningar kan vara att göra som Stadling (2006) och garantera total sekretess via sekretesslagens 9 kap 4 §.

Själva intervjuandet skedde till stor del via telefon men även några intervjuer gjordes ansikte mot ansikte. Sammanfattningsvis kan jag tycka att båda formerna fungerade bra. De flesta av studiens deltagande var väldigt öppna och ärliga och jag fick även känslan av att de tydligt var klara över vilka problem som finns i dagsläget. En sak som jag ville vara noga med var att ge möjlighet till stor frihet i svaren och att inte "rama in" frågeställningarna allt för mycket. Tanken var att låta svaren styra resultatet så fritt som möjligt istället för att frågorna skall göra det. Bergquist (2009) verkar ha haft liknande tankegångar då hon förutom de fasta svarsalternativen även hade fria alternativ om de fasta, av någon anledning, inte skulle passa de svarande.

Om man skulle göra studien i en större omfattning och över längre effektiv tid skulle man även kunna ta kontakt med fackliga organisationer och givetvis fler entreprenörer runt om i Sverige. Vid ett senare redovisande är det ju med fler deltagande lättare att påvisa statistiska skillnader ju större sampel man har att tillgå, de gör sig åtminstone mer rättvisa då. Jag är dock, även i efterhand, nöjd med vald metod för just detta arbete.

4.2 Resultat

För att bäst beskriva min känsla för resultatdelen av detta examensarbete skulle jag vilja citera Ebbe Lindberg (2012) som då självkritiskt sade ”rapporten träffar inte mitt i prick men den missar inte heller helt sitt mål”. Förvisso är en relativt liten skara förare intervjuade men deras enighet talar ett klarspråk som jag tycker överensstämmer bra även i jämförelse med vad studiens deltagande entreprenörer har att säga.

De tre största anledningarna till att förarna slutar, fysisk arbetsmiljö, stress/press och lön (se figur 3.7) är alla områden som måste förbättras om vi överhuvudtaget skall ha en inhemsk rekrytering av personal i framtiden. En av de intervjuade entreprenörerna som jag speciellt kommer ihåg bar på en stor frustration över förarnas fysiska arbetsmiljö. Han ville överhuvudtaget inte sätta en förare i dagens maskiner förrän maskinerna (med enligt honom, dagens otillåtna värden) förbättrats till en godkänd nivå. Förvisso menade en del entreprenörer och förare att en grundförutsättning för att må fysiskt bra som maskinförare är att, på sin fritid, utöva någon form av träning. Dock, oavsett om man tränar regelbundet eller inte, måste det läggas krut på arbetet med den fysiska arbetsmiljön. Det kan inte nog poängteras när det gäller markberedningsarbetet.

Gällande stressen och pressen så tillskriver jag det området social arbetsmiljö, även om områdena givetvis är sammankopplade med fysiska åkommor. Det man slås av vid de flesta samtal med både entreprenörer och förare är att pressen och stressen börjar stå dem upp i halsen. Känslan är att många idag jobbar på en nivå som knappt är hållbar och med ett prestationsmål som verkligen inte tål att ökas. Bergquist (2009) slutsats att pressen på entreprenörerna och förarna bör minskas är jag beredd att hålla med om. Vidare hävdar densamme att det måste vara föraren som sätter gränsen för vad han kan prestera, inte maskinen. Vi lever i en tid där den tekniska utvecklingen ibland går så fort att vi riskerar att tappa det humana perspektivet någonstans på vägen. För att återigen sammankoppla med Axelsson (1995) riskerar man även en ergonomisk baksmälla om man inte prioriterar människan som skall framföra maskinen.

Ett ämne som man kan lita på alltid är känsligt att diskutera är lön. Förare som slutar som markberedningsförare fortsätter inte sällan som förare i någon annan bransch. För att få behålla kompetens behöver lönen som markberedningsförare landa på konkurrenskraftiga nivåer. Den måste på flera håll alltså ökas för att stoppa den rotation och ”import” av utländsk arbetskraft som för närvarande stadigt ökar. Visst, i början accepterar kanske utländsk arbetskraft de lägre lönerna, men det är inte hållbart i ett längre perspektiv. Jag är även övertygad om att kvalitén på själva utförandet, med denna ”lösning”, kommer att bli lidande. Vill man ha en högre kvalitét på markberedningen är kompetensen central för ett gott resultat och högre kvalitét kostar ofta lite mer pengar. Som entreprenör vittnar flera om att mindre självgående personal oftast kostar mer än det smakar. En viktig del i arbetet är att kunna vara självgående och handlingskraftig nog att till exempel ta egna beslut, laga maskinen, flytta mellan

trakter med mera. En entreprenör uttryckte det som att han hellre jobbar mer själv än att ha okunnig personal, det blir helt enkelt för dyrt. Med det sagt menar han förstås inte att en förare som är ny ska vara komplett utbildad från dag ett. Men med stor personalrotation återkommer helt enkelt "inkörningsperioden" för ofta för att företaget skall orka med det dels ekonomiskt och för entreprenören själv även arbetstidsmässigt.

Vad ska då dessa eventuella lönehöjningar finansieras med för medel? Denna fråga kan vara nyttig för oss alla inblandade i skogsbranschen att fundera på.

En annan orsak som några förare och flera av entreprenörerna efterfrågade var fler arbetstillfällen för de förare som för tillfället endast hade arbete under själva markberedningssäsongen. Det här är ju en fråga av mer komplex art som främst kräver en stor portion dialog mellan förare, entreprenör och skogsbolag. Att lösa detta problem på en generell nivå tror jag blir svårt men det skulle onekligen vara nyttigt med en lösning som innebar en större säkerhet för främst föraren men även entreprenören. Frågor som denna är intressanta för man har ju faktiskt chansen att här lösa flera problem samtidigt, vid kompetens eller arbetsbrist i andra delar av organisationen. Dessutom kan ju lösningar av sådan art även faktiskt gagna den ekonomiska biten istället för att just ses som ett problem som är till för att lösas. Folk med kompetens inom ett visst område i skogsbranschen har förmodligen en bättre bas att stå på när de ska lära sig ett annat arbete inom en annan del av densamma.

Vidare så menar en del förare men även vissa entreprenörer i studien att kommunikationen och dialogen i vissa led behöver förbättras. Sägars bör också att många var väldigt nöjda med arbetsledningens styre, vilket gör att man inte ska se det som ett generellt problem. Tittar man på Bergquists (2009) studie så fann hon att kommunikationsproblemen inom flera entreprenadföretagen verkar vara stora. Hon menar på att entreprenören ofta fungerar som en flaskhals mellan förare och skogsbolag och att förarna därigenom känner att de saknar insyn i företaget. En annan reflektion är att förarna ofta upplever att de får "höra när de gör fel, men inte höra något så länge de gör rätt". Det vill säga att de upplever att de endast får negativ kritik när något går fel, men inte positiv kritik när de gör bra saker. Detta är något jag tror vi alla ska jobba med att bli bättre på, lätt att glömma i dagens allt mer pressade arbetsliv. Bergquist (2009) menar även att otrivseln förare upplever kunde förbättras med motivation, ansvar och tillfredsställelse. Enligt mig kloka ord i sammanhanget.

4.3 Slutsatser och rekommendationer

Vid en snabb anblick kan studiens inledande frågeställning "varför slutar markberedningsförare" få en att tro att lösningarna på problemen är ganska självklara.

När man gräver djupare i ämnet förstår man att grunderna till de uttalade aktuella problemen ofta har bakomliggande problem av mer komplex art. Vad jag

menar med det är att de flesta känner till problemen, men känner sig hjälplösa att göra något åt dem.

Jag är övertygad om att dessa problem som visar sig i resultatdelen verkligen behöver tas på största allvar. Skogsbranschen och speciellt skogsvården håller mer och mer att tas över av den utländska arbetskraften. En entreprenör uttryckte det som att "det måste till ett nytänk annars raseras vi". Vill man ha bättre kvalité och personal som blir kvar över längre tid måste det ageras, nu.

För att minska avgångar av markberedningsförare rekommenderas följande:

- Arbetet för att förbättra förarnas arbetsmiljö måste ha högsta prioritet.
- Pressen och stressen måste ned till en human nivå (människorna skall sätta gränser för prestationen inte maskinerna).
- Lönerna måste ligga på en konkurrenskraftig nivå (som för liknande maskinella arbeten).
- Eventuella lösningar för de förare som är i behov av mer arbetstid bör undersökas.
- Sist men inte minst, dialogen, kommunikationen och framförandet av även positiv kritik, i alla led, mår bra av att förbättras.

4.4 Studiens styrkor och svagheter

Det finns liknande rapporter och uppsatser som har avhandlat liknande frågeställningar och uppfyllt liknande syften. Dessa har dock oftast gällt maskinförare generellt i skogsbranschen, exempelvis Bergquists (2009) studie. Därav är det svårt för mig att göra rättvisa jämförelser, där man även kan dra slutsatser från tidigare resultat.

Med mer tid och större omfattning hade man kunnat dra statistiska slutsatser på ett annat sätt än i föreliggande rapport. Men frågan är om det är det bästa sättet att redovisa ett resultat vid liknande frågeställningar? Jag tror att någon form av djupintervju ofta gräver bättre i ämnet vilket i sin tur gör att man även – till exempel – kan nysta ut de bakgrundsfaktorer som ligger till grund för problemen. När man har en relativt kort tidsplan (arbetet skall genomföras på tio veckor) och budget hinner man heller inte göra så många fysiska besök och intervjuer som kanske vore önskvärt för rapportens fyllighet. Dock upplever jag att det viktigaste – samtalet – även går att genomföra på ett fördelaktigt sätt via telefon.

Förändringar av det slag som föreslås under slutsatser och rekommendationer tar ofta lång tid att genomföra. Det vore dock intressant att åter genomföra studien om några år för att se om tendensen ändrar sig. Jag tror att det i dagens stressade samhälle blir allt viktigare att vara uppdaterad på hur folk faktiskt mår och trivs.

Jag upplever att de flesta intervjuer bjudit på uttömmande och ärliga svar. Det i kombination med den enighet som råder gör att rapportens resultat känns relativt pricksäkert trots sin begränsade omfattning. Min förhoppning är att

examensarbetet, på sikt, ska få en positiv effekt på våra markberedningsförares arbetsklimat.

5. SAMMANFATTNING

Detta examensarbete är genomfört på grund av de detekterade stora problemen med personalrotation man upptäckt inom markberedningsområdet på Holmen Skog. I en tid där kraven och tempot blir allt högre så riskerar skogsbranschen att utarmas på kunnig inhemsk personal om inte arbetsförhållandena följer med i utvecklingen.

Studien har gjorts i intervjuform där före detta förare samt entreprenörer tidigare eller verksamma inom området intervjuats. Huvudsyftet med studien är att hitta de största anledningarna till att förarna slutar. Detta för att skapa diskussion och förhoppningsvis komma till rätta med de negativa aspekterna som idag finns i yrket. Detta helt enkelt för att kunna hålla en hög kvalitet i den viktiga förnygringsfasen samtidigt som man värnar om arbetsförhållandena för de som utför densamma. Intervjuerna genomfördes under hösten 2013 som djupintervjuer med tolv förare och tolv entreprenörer.

I resultatet framträder tydligast tre stora problemområden, förarnas fysiska arbetsmiljö, den stress och press förarna upplever samt den ekonomiska ersättning de erhåller. Vidare har vissa svårt att få tillräcklig sysselsättning annan tid på året än under markberedningssäsongen. Entreprenörerna har i stort sett samma syn på dagens problematik och vissa är rätt uppgivna. De menar att exempel på åtgärder som skulle kunna underlätta deras förmåga att behålla kompetent personal över längre perioder är: hjälp att hitta arbetstillfällen åt förare på andra tider än under själva markberedningssäsongen, mjukare mer geografiskt anpassade upphandlingar, lägre press på produktionen, utveckla den fysiska arbetsmiljön och en större portion dialog med arbetsledningen.

Slutsatser som kan dras av denna studie är att utvecklingen av förarnas arbetsmiljö främst måste prioriteras. Vidare måste även det pressade klimatet och den ekonomiska ersättningen hamna på nivåer som är godtagbara av förarna själva. Något som alla inblandade i skogsbranschen kan ta till sig är att tänka på att försöka ha en bra kommunikation och dialog i alla led samt att även utveckla den egna förmågan att framföra kritik på ett bra sätt.

6. REFERENSER

6.1. Publikationer

Ager, Bengt, *Skogsarbetets rationalisering och humanisering 1900-2011 och framåt*, SLU Umeå, 2012.

Ager, Bengt, *Förarflykten måste stoppas men det blir inte lätt*, Tidningen Skogen, s. 40-41, NR: 5/2011.

Axelsson, Sven-Åke, *Arbetsmiljön i skogen*, Tidningen Fakta Skog, SLU Garpenberg, NR: 20/1995.

Bergquist, Emelie, *Varför lämnar maskinförare skogsbranschen?* SLU Umeå, 2009.

Christiansen, Linn, *Skogsstatistisk årsbok*, Skogsstyrelsen, Jönköping, 2013.

Eriksson, Göran, *Stress och psykosociala besvär bland maskinförare*, SF Arbetsrapport, NR: 431/1999.

Jansson, Andreas, m.fl. *Ungdomars attityder till skogsarbete*, Skogsbrukets Yrkesnämnd, 2003.

Lidén, Ewa, *Entreprenörer i storskogsbruket 1986-1993*, Inst. f. Skogsteknik, SLU Garpenberg, NR: 13/1996.

Lindberg, Ebbe, *Rekrytering av skogsmaskinförarelever*, SLU Skinnskatteberg, 2012.

Nordbrandt, Andreas, *Enbart fördelar med markberedning*, Norra Skogsmagasinet, NR: 1/2007.

Pontén, Bengt, *Skogsarbetares arbetsliv och effektivitet*, Skogsindustriella inst. Systemutveckling/arbetsvetenskap, Högskolan Dalarna, NR: 12/2000.

Stadling, Per, *Kompetensförsörjning till skogsmaskinföretag*, Inst. f. Skoglig resurshållning, SLU Umeå, NR: 231/2008.

Sundblad, Lars-Göran, *Grävmaskinburet aggregat klarar både inversmarkberedning och högläggning*, Skogforsk, NR: 11/2009.

6.2. Internetdokument

Länk A:

Holmen (2013). Detta är Holmen. [Online] Tillgängligt:

<http://www.holmen.com/sv/Om-Holmen/Om-Holmen/> [2013-11-25]

7. BILAGOR

Bilaga 1.

Frågeguide till förare

1. Hur gammal är du?

- a) 18-29
- b) 30-44
- c) 45-59
- d) över 60 år

2. Vilken utbildning har du?

- a) Endast grundskoleutbildning
- b) Gymnasieutbildning, ej skoglig
- c) Gymnasieutbildning, ej skoglig samt skoglig vidareutb.
- d) Yrkesskola/gymnasieutbildning skogsbruksskola
- e) Yrkesskola/gymnasieutbildning på skogsbruksskola samt skoglig vidareutb.
- f) Övrigt, nämligen...

3. Hur länge jobbade du som markberedningsförare?

- a) under 2 år
- b) 2-5 år
- c) 5-10 år
- d) Längre än 10 år

4. Vilken sorts markberedare körde du?

- a) Harv
- b) Högläggning
- c) Grävhögläggare
- d) Flera, nämligen...

5. Vilken del av Sverige var du verksam i?

- a) Norra Norrland
- b) Södra Norrland
- c) Götaland
- d) Svealand
- e) Flera, nämligen...

6. Varför sökte du dig till yrket, vad var dina förhoppningar?

7. Hur väl stämde verkligheten in med dina förväntningar på arbetet?
8. Hur var stämningen på arbetsplatsen, kamrater, sociala aktiviteter utanför arbetet?
9. Var du nöjd med dina anställningsförhållanden, lön, tider, övrig ersättning, tvåskift/treskift?
10. Vilka var de främsta anledningar till att du slutade?
ex. – Ekonomiska skäl - Hälsoskäl - Organisatoriska skäl - Arbetsbrist - Pensionsavgång - Personliga skäl - Otrivsel, vad? Övriga skäl? Utveckla...
11. Uppkom det några förändringar i jobbet under din sista tid som bidrog till din avgång?
12. Om du skulle arbeta under samma förhållanden enligt tidigare som markberedningsförare, vilken bruttolön skulle du då kräva?
13. Är du kvar inom skogsbranschen?

Bilaga 2.

Frågeguide till entreprenörerna

1. Hur gammal är du?
2. Hur länge har du varit entreprenör?
3. Vilka tjänster erbjuder ditt företag i dagsläget?
 - a) Endast markberedning
 - b) Markberedning och drivning
 - c) Markberedning och övrig skogsvård
 - d) Markberedning och grävmaskinsåtgärder
- 4) Vilken sorts markberedning erbjuder ni?
 - a) Harv
 - b) Högläggning
 - c) Grävhögläggare
 - d) Flera, nämligen...
4. Upplever du att frekventa avgångar är ett problem hos markberedningsförare?
 - a) Ja
 - b) Nej
5. Om ja vad tror du är de främsta anledningarna till dessa avgångar?
6. Om nej, vilka anledningar tror du gör ditt företag attraktivt som arbetsgivare?
7. Vilka åtgärder anser du i dagsläget skulle behövas för att få markberedningsförare att stanna i yrket?
8. Vad skulle du önska mer av din/dina uppdragsgivare för att kunna ha möjlighet att behålla förare under längre tid?
9. Är du nöjd med hur dina upphandlingar och kontrakt ser ut i dag? Utveckla...
10. Har du några övriga synpunkter i ämnet som du vill framföra?