



# Fördjupade studier av det maskinella drivningsarbetets humankvalitet åren kring 2010

Efterskrift till Arbetsrapport 378/2012 vid SLU, inst. för skoglig resurshushållning "Skogsarbetets rationalisering och humanisering 1900-2011 och framåt"

**Bengt Ager**



Foto: Skogforsk

## Rapport 2 2014

---

Sveriges lantbruksuniversitet  
Institutionen för skogens biomaterial och teknologi  
S-901 83 UMEÅ

[www.slu.se/sbt](http://www.slu.se/sbt)

Tfn: 090-786 81 00

Rapport från Institutionen för Skogens Biomaterial och Teknologi



# **Fördjupade studier av det maskinella drivningsarbetets humankvalitet åren kring 2010**

Efterskrift till Arbetsrapport 378/2012 vid SLU, inst. för skoglig resurshushållning ”Skogsarbetets rationalisering och humanisering 1900-2011 och framåt”

**Bengt Ager**

## **Rapport 2 2014**

---

Sveriges lantbruksuniversitet

Institutionen för skogens biomaterial och teknologi

Utgivningsort: Umeå

Utgivningsår: 2014

Rapport från Institutionen för Skogens Biomaterial och Teknologi

## Innehåll

Förord.....	2
Sammanfattning .....	3
Summary.....	4
Kap. 1 Inledning.....	6
Bakgrund.....	6
Syfte och avgränsning.....	6
Översikt över materialet.....	7
Mina tidigare utsagor om senare års trender och läget kring 2010.....	7
Kap. 2 Egna intervjuer av heltidskörande drivningsentreprenörer .....	10
E 1 .....	10
E 2 .....	15
E 3 .....	19
E 4 .....	23
E 5 .....	24
E 6 .....	27
E 7 .....	29
Kap. 3 Egna intervjuer av anställda maskinförare .....	32
A 1 .....	32
A 2 .....	34
A 3 .....	37
A 4 .....	39
A 5 .....	42
A 6 .....	43
A 7 .....	44
A 8 .....	46
A 9 .....	48
A 10.....	50
Kap. 4 Av mig handledda studentarbeten 2009-10.....	53
Drivningslag hos Sveaskog i Bergslagsregionen.....	53
Drivningslag hos Sveaskog i Småland.....	56
Br. Svensson Skog – integrerad skogsentreprenör i södra Sverige .....	58
Kap. 5 Övriga studentarbeten .....	59
Skogsmaskinföretagarnas kundrelationer, lönsamhet och produktivitet (EX0485) .....	59
Varför lämnar maskinförare skogsbranschen?.....	61
Om skogsmaskinarbetets attraktionskraft .....	63
Kap. 6 Om mina tidigare utsagor och deras empiriska underbyggnad .....	65
Kap. 7 Om helheten i drivningsarbetets humankvalitet – förändringar och tillstånd .....	70
Yrkets fragmentering .....	70
Drivningsentreprenörerna .....	70
Anställda maskinförare .....	72

Kap. 8 Modeller för betraktelse/diagnos av humankvaliteten .....	75
Det maskinella drivningsarbetet generellt .....	75
Om entreprenörers ekonomi och humankvalitet.....	77
Den goda cirkeln.....	77
Den onda cirkeln.....	78
Slutord om drivningsentreprenörerna .....	79
Kap. 9 Om mitt eget intervjumaterial och forskningsprocessen.....	80
Valet av informanter och intervjufrågor .....	80
Materialets storlek och täckning .....	80
Om den epistemologiska (kunskapsbyggande) processen.....	80
Kritik av min nyanserade verklighetsbeskrivning .....	81
Behov av fortsatta undersökningar .....	82
Referenser .....	83
Bilaga 1 Förslag till forskningsuppgifter .....	85
Bilaga 2 Förslag till examensarbeten 2009 om entreprenörers och anställdas arbetsvillkor i skogsbrukets avverknings- och skogsvårdsarbeten. ....	86
Bilaga 3 Intervjuschema drivningsentreprenörer.....	88
Bilaga 4 Intervjuschema egna maskinlag .....	91

## Förord

Med stöd av den kunskap som jag successivt inhämtat sedan 2007 och redovisar i Arbetsrapport 378/2012 vid SLU, inst. för skoglig resurshushållning ”Skogsarbetets rationalisering och humanisering 1900-2011 och framåt” (194 sidor), har jag i den offentliga debatten under 2008-2013 gjort uttalanden om de senaste årens förändringar i skogsarbetets humankvalitet (arbetsmiljö). Eftersom mina utsagor fått viss uppmärksamhet och givetvis även ifrågasatts, har jag funnit det nödvändigt att mera i detalj redovisa min empiri, dvs det verklighetsunderlag som jag grundar utsagorna på. Så sker i denna efterskrift till nämnda rapport. Efterskriften fokuserar på det maskinella drivningsarbetet som ju är den volym- och kostnadsmässigt viktigaste formen av arbete i skogsbruket.

I samband med min fördjupade analys av empirin har jag också kompletterat de egna intervjuerna av entreprenörer/maskinförare åren 2008-12 med uppföljningar sommaren och hösten 2013. Det sker ju hela tiden förändringar och den utdragna lågkonjunkturen, som fördjupats under 2011 och 2012, har gjort tydliga avtryck i organisationsmiljön för flera av mina informanter. Samtidigt har förarmiljön och maskinernas driftssäkerhet förbättrats. Förändringarna har bidragit till att jag kunnat skärpa och nyansera mina analyser.

Till mina informanter – samtliga namngivna i detta dokument - vill jag ge ett mycket varmt tack. Med den förste som jag intervjuade – förre drivningsentreprenören, golfkamraten Håkan Persson från Hedemora kommun, som började sitt arbetsliv i skogen 1961 och fortfarande kör skotare ibland (som tillfälligt anställd) – har jag haft sammanlagt närmare tio timmar samtalstid från våren 2008 till hösten 2013. Redan den första intervjun, två timmar lång, gav incitamentet till min tes om skogsarbetets avhumanisering de senaste 15-20 åren.

Följande personer har varit viktiga ”avstämmande” för mina beskrivningar och tolkningar av senare tids förändringar och dagens verklighet: Skog D Ewa Lidén, områdeschef Helene Carlsson, Sveaskog, f d produktionsledaren jägmästare Kristin Haga, Stora Enso, produktionsledarna jägmästare Karin Valinger Aggeryd, SCA, och skogsmästare Mikael Hallström, tidigare Norrskog, företagsutvecklaren Karl-Magnus Hembjer, Skogsmaskinföretagarna (SMF), samt forskarkollegorna Skog D Dianne Wästerlund, professor Tomas Nordfjell och professor Iwan Wästerlund, SLU. Seminariet ”Hur blir det maskinella drivningsarbetet mera attraktivt?” 9 oktober 2013 på Lycksele skogsmuseum med 55 deltagare blev också en bra avstämning, vilket jag tackar initiativtagaren och museets Vd Björn Åström för.

Ett speciellt tack till professor Tomas Nordfjell, som under 1980- och 90-talet först var en av ”mina” skogsstudenter som gjorde examensarbete med mig som handledare och sedan blev min doktorand och en spännande medarbetare. Han återgäldar min mentorinsats på flera sätt bl a genom att låta mig vara informell medarbetare vid den SLU-institution där han idag verkar och att publicera mina skrifter vid institutionen.

Vikarbyn vid Siljan

2013-11-20

*Bengt Ager*

Professor emeritus i Skogsteknik

## Sammanfattning

I denna efterskrift till SLU Arbetsrapport 378/2012 ”Skogsarbetets rationalisering och humanisering 1900-2011 och framåt” sker en fördjupad granskning av de senaste årens förändring och nuläget i det maskinella drivningsarbetets humankvalitet. Granskningen bekräftar mina utsagor om *de enskilda humankvaliteternas förändring* som gäller dels *försämringar* i form av minskade personliga kontakter, ökad prestationspress, mindre variation i arbetet, mer raka tvåskift, längre arbetsresor, försämrad relativ lönenivå samt försämrad framförhållning i planeringen av drivningarna och dels *förbättringar* i form av bättre förarmiljö och höjd driftssäkerhet hos maskinerna.

Granskningen, med viss komplettering av empirin, har också gett möjligheter till nyansering och utvidgning av mina tolkningar. Analysen i denna efterskrift har riktats mera mot helheten i arbetet och två diagnosmodeller har skapats med syfte att nå ökad förståelse av humankvalitetens variation och därmed underlätta inriktningen av förbättringsåtgärder.

Den ena diagnosmodellen är en matris där man poängsätter fyra kritiska faktorer i *organisationsmiljön* – drivningsobjektets storlek och koncentration, arbetsresornas längd, skiftarbetets utformning och kontakten med produktionsledningen. Om organisationsmiljön för ett drivningslag får en låg totalpoäng är risken för vantrivsel och avhopp hos maskinförarna stor. Hög totalpoäng innebär stor sannolikhet för hög arbetsglädje i drivningslaget.

Den andra diagnosmodellen identifierar två varianter av *ekonomisk situation i den typiska entreprenörverksamheten*; som består av en (eller två) maskingrupp(er) (skördare + skotare) där entreprenören kör maskin på heltid.

Den ena varianten är en *ond cirkel* där entreprenören startade verksamheten med stora lån som ligger kvar på en hög nivå på grund av den svaga lönsamheten i verksamheten. Försöken att öka lönsamheten genom att pressa kostnaderna äts upp av kundernas återkommande sänkningar av kubikmeterpriset samtidigt med att man lägger på entreprenören nya uppgifter utan adekvat ersättning. Cirkeln blir lätt en ond spiral, men för den som inte orkar längre och vill lägga ned verksamheten blir lånenivån ett hinder. Den som försöker undvika lånefällan genom att avstå från förnyelse av maskinparken missar den produktivitetsökning som normalt följer med en ny maskin och får i stället arbeta hårdare och längre för att överleva.

Den andra varianten är en *god cirkel* där företaget har en god och stabil ekonomi som medger relativt täta byten av maskiner – med allt bättre prestationsförmåga, förarmiljö och driftssäkerhet - utan att företaget drar på sig stora lån. Företaget tar sig lättare igenom uppkommande problem, ofta beroende på att godcirkelföretaget lättare lockar till sig högpresterande personal.

Kopplar man ihop de båda diagnosmodellerna kan man lättare förstå den mycket stora spridningen i entreprenörernas och maskinförarnas inställning till det maskinella drivningsarbetet. Kombinationen av godcirkelföretag och god organisationsmiljö – som troligen ofta hänger samman – bäddar för mycket hög humankvalitet. De företag som rör sig i den onda cirkeln och erbjuds dåliga organisationsmiljöer hamnar lätt i en ond spiral som leder till vantrivsel, personalavhopp och utslagning. Det finns indikationer på att antalet onda cirklar och spiraler ökat bland drivningsentreprenörerna under de senaste två årens lågkonjunktur och att därmed hela drivningssektorn befinner sig i en ond spiral. I denna svacka förlorar sektorn resurser som det blir svårt att remobilisera när konjunkturen vänder.

## Summary

In this postscript to SLU Working Paper 378/2012 "Forest Work rationalization and humanization 1900-2011 onwards" I make a more detailed examination of the recent changes and the current state of the human qualities of work (= "work environment") in mechanized logging. The survey confirms my earlier statements about *the individual factors* both the *impairments* such as reduced personal contacts, increased performance pressure, less variation in work, more straight two shifts, longer journeys to work, reduction of relative wage rates and impaired operational planning and the *improvements* in terms of better work place environment of the operators and higher reliability of the machines.

The survey, with some supplementation of empirical data, has also provided opportunities for gradation and extension of my interpretations. The extended analysis in this postscript has focused the complete work and two diagnostic models have been created with the aim to achieve better understanding of the variations of human qualities of work and thereby facilitate the choice of improvement measures.

One diagnostic model is a matrix in which scores are set to four critical factors in the *organizational environment* – the size and concentration of logging sites, the shift work schedule, length of commuting times and contacts with production leaders. If the organizational environment of a logging team ends up with a low total score the risk of dissatisfaction among the operators is high. High total score for organizational environment means high probability of high job satisfaction in the team. High point totals are generally found in the large forest companies' own logging teams.

The second diagnosis model identifies two variants of the *economic situation of the typical contractor* who runs one (or two) machine group (-s) (harvester + forwarder) and works full time as machine operator himself.

The first variant is a *vicious circle* in which the contractor started the business with large loans remaining at a high level because of the low profitability of the business. Attempts to increase profitability by squeezing costs are eaten up by the customers recurring reductions of the cubic meter price at the same time adding new tasks on the contractor without adequate compensation. The circle can easily become a vicious spiral, but those who intend to give up and want to close the business may be prohibited by the high loan level. Anyone who tries to avoid this loan trap by waiving the renewal of the fleet miss the raise of productivity that normally accompanies a new machine and will instead have to work harder and longer in order to survive.

The second variant is a *virtuous circle* in which the company has a strong and stable economy that allows for relatively frequent changes of equipment - with ever improving performance, work place environment and reliability - without the company incur large loans. The company easier solves emerging problems, partly due to its ability to attract high-performing operators.

Bringing together both diagnostic models one can more easily understand the very wide spread of the attitude towards work among contractors and machine operators. The combination of a virtuous circle contractor and good organizational environment - probably often linked - makes for high human quality of work. The contractor involved in the vicious circle and offered poor organizational environments may easily end up in a vicious *spiral* that leads to dissatisfaction with work in the whole team and, ultimately, collapse of the enterprise. There are indications that



the number of vicious circles and spirals has risen among logging contractors in the past two years of general economic recession. The result may be loss of resources which become difficult to mobilize when the economy recovers.

*Key words: Forestry, mechanized logging, work environment, job satisfaction, human quality of work, work organization*

## **Kap. 1 Inledning**

### ***Bakgrund***

Den under rubriken nämnda Arbetsrapport 378/2012 belyser skogsarbetets förändring som följd av olika rationaliserings- och humaniseringsinsatser. Effekterna av rationalisering mäts främst i ökad produktivitet och sänkta kostnader, förändringar som är relativt väl belagda, särskilt från mitten av 1950-talet till i dag. Effekterna av humanisering kan beskrivas i form av dels objektivt beskrivbara förändringar i humankvalitet och dels de arbetandes upplevelse av arbetsförhållandena. Inom det fältet finns det många undersökningar av olika typ under 1900-talets andra hälft. Efter millennieskiftet, då relativt omvälvande förändringar skett, är det klen med dokumentation. Jag identifierade denna brist när jag i min decennievisa beskrivning och analys av tekniken, arbetet och arbetsforskningen i skogsbruket kom till 2000-talet. Det motiverade mig att i januari 2009 börja inhämta material genom egna intervjuer och studentarbeten, med syfte att belysa skogsarbetets förändring under senare år samt aktuellt tillstånd. Dessutom genomfördes några intressanta intervjubaserade studentarbeten inom problemområdet våren 2009 genom andra personers initiativ.

Nämnda nedslag i drivningsentreprenörernas och maskinförarnas arbetsliv - omfattande totalt 75 intervjuer med starkt skiftande inriktning, omfattning och kvalitet - blev mitt huvudunderlag av empiri<sup>1</sup> för att beskriva och tolka drivningsarbetets humankvaliteter åren kring 2010 samt även förändringarna under de senaste 20-25 åren. Det var i huvudsak denna empiri som underbyggde min tes om att skogsarbetets humankvalitet hade en kulmen åren kring 1990 och sedan försämrats, främst efter millennieskiftet.

En bidragande orsak till att jag här redovisar mina intervjuer och genomför en fördjupad analys, var att jag av ett par högt kompetenta personer fått stimulerande negativ kritik. Den ene var Skogforsks Vd Jan Fryk, som tyckte att min bild var för pessimistisk<sup>2</sup>. Den andre var Stora Enso Skogs förre personalchef Jan Adolfsson, som (personlig intervju hösten 2012) ”inte kände igen sig” i min beskrivning av nuläget.

### ***Syfte och avgränsning***

Det finns fyra syften med att genomföra denna fördjupade studie av det maskinella drivningsarbetets humankvaliteter åren kring 2010:

- att redovisa mina egna intervjuer, de har ett egenvärde som arbetslivshistorier och tidsdokument
- att ge kritiska läsare av min Arbetsrapport 378/2012 en viss möjlighet – genom den mera utförliga beskrivningen av viktig empiri - att kontrollera trovärdigheten i mina utsagor och nyanserna i dessa.
- att ytterligare nyansera beskrivningen och tolkningen av det maskinella drivningsarbetets humankvalitet under senare tid
- att bidra till att den som vill göra liknande studier av det skogliga arbetslivets förändring kan formulera relevanta frågor och lämpliga undersökningsmetoder och därmed göra en undersökning av betydligt bättre kvalitet än min

---

<sup>1</sup> Empiri = kunskapsunderlag, observationer av verkligheten

<sup>2</sup> E-brev hösten 2011 där Fryk kommenterar manus till min essä i Skogshistoriska sällskapet årskrift 2011, som var en preliminär sammanfattning av Arbetsrapport 378./2012

Redovisningen är avgränsad till drivningsarbetet, med fokus på den maskinella drivningen.

## ***Översikt över materialet***

### *Egna intervjuer*

- Drivningsentreprenörer/maskinförare, 7 personer
- Anställda maskinförare, 10 personer

Sammanlagt 17 maskinförare, aktiva eller pensionerade, från Skåne till Norrbotten. Informanterna har godkänt innehållet.

### *Av mig initierade examensarbeten, (C-uppsatser) baserade på intervjuer*

- Sveaskog Bergslagsregionen, två egna lag och två entreprenörlag, totalt 14 personer
- Sveaskog Småland, två egna lag och en entreprenörgrupp, totalt 9 personer
- Drivningsentreprenör i Östergötland, 7 anställda maskinförare

### *Examensarbeten (D-uppsatser) 2009 på jägmästarutbildningen*

- Frans Larsson. "Skogsmaskinföretagarnas kundrelationer, lönsamhet och produktivitet". 12 drivningsentreprenörer intervjuade. Skogforsk beställare.
- Emelie Bergquist. "Varför lämnar maskinförare skogsbranschen". Enkät till 32 avgångna maskinförare (de flesta entreprenörsanställda) som arbetade åt Holmen, varav 10 förare (inkl. en entreprenör) intervjuades. Holmen Skogs skogstekniska avdelning beställare.
- Karin Valinger. "Om skogsmaskinarbetets attraktionskraft". 8 aktiva anställda maskinförare (och 8 elever på skogsbruksgymnasium) intervjuade. SCA:s Lyckseleförvaltning beställare.

Ytterligare en viktig intervjuundersökning inom drivningsarbetet åren kring 2010 gjordes av Klas Norin (2010) på Skogforsk (med skog.stud Anders Karlsson som medhjälpare) i form av djupintervjuer med tio särskilt lönsamma entreprenörer. Den var visserligen inriktad på lönsamheten och effektiviteten i företagen men ger ändå vissa värdefulla indikationer på humankvaliteten för dem som arbetar i verksamheten.

## ***Mina tidigare utsagor om senare års trender och läget kring 2010***

Ur Arbetsrapport 378/2012, kapitel 8 (s. 87-88) saxar jag mina sammanfattande utsagor om trender och läge kring 2010 vad gäller arbetsförhållandena i drivningsarbetet:

"Nedan sker en sammanfattning av tillståndet i drivningsarbetet. Den grundar sig främst på egna intervjuer 2008-12 (se under Referenser) inkl. tre av mig handledda examensarbeten. Värdefull information har jag också hämtat ur tre helterminalsarbeten (s k D-uppsatser) på SLU:s jägmästarutbildning av resp. Frans Larsson, Emelie Bergquist och Karin Valinger, alla publicerade 2009.

- Ekonomin är fortsatt pressad för entreprenörerna, vars förhandlingsposition är mycket svag. Det finns dock entreprenörer med god och uthållig lönsamhet (Klas Norin 2010). Upphandling blir allt vanligare, vilket innebär ökad otrygghet.
- Omväxlingen i arbetet har minskat radikalt. Främsta orsaker är ökad specialisering på en maskintyp och att raka tvåskift blivit dominerande arbetstidsform. Överlappande skiftet är bara kvar i enstaka bolagsegna maskingrupper. Växling mellan maskiner har blivit sällsynt. De indirekta arbetsuppgifterna, som innebär att man kliver ur maskinen, har

tidsmässigt minskat i omfattning och man sitter i maskinen och producerar volym nästan hela arbetstiden, särskilt i skotningsarbetet. Många tar t o m matpauserna i förarhytten.

- De personliga kontakterna med arbetskamrater och med arbetsledningen har minskat avsevärt och ersatts med elektronisk kommunikation och telefonkontakt. Maskinförarjobbet har blivit ensamt. Kojan, som i sin moderna tappning är personalutrymme med sov möjligheter i maskinlagets servicevagn, används alltmåra sällan som mötesplats.
- Den egna tidsplaneringen i arbetslagen har minskat och styrs i ökande grad av det logistiska planeringssystemet för industrins råvaruförsörjning, samtidigt som virkeslagren vid industrin krympts. Framförhållningen har minskat vilket innebär att maskinlaget alltmåra sällan vet var man kommer att befinna sig om tre-fyra veckor.
- Arbetsresorna har blivit längre p g a dels ökad maskinkapacitet och dels ökad areell spridning på drivningsobjekten som följd av den ökande konkurrensen på virkesköpsidan. Bortaliggning har blivit vanligare. Komforten i de moderna transportabla kojorna är mycket hög.
- Anställda maskinförare har relativt låg lön vilket bidrar till avgång från yrket och försvårar nyrekrytering. Bland entreprenörerna är det vanligt att man tar ut en lön som ligger på samma nivå som de anställda har.
- Skogsmaskinernas driftssäkerhet och arbetsmiljö upplevs generellt ha blivit bättre. Samtidigt har det förekommit att otillräckligt utprovad teknik släpps ut, till stort förfång för den enskilde entreprenör som drabbas.
- Belastningsskadorna, som varit skogsmaskinförares gissel i årtionden, verkar ha minskat – trots den ökade tiden i maskinen. Troliga orsaker är bättre ergonomisk maskinutformning, att flera lärt sig knepen för att undvika skador samt en utsällning av skadekänsliga individer i den krympande maskinförarkåren.

De största bristerna i humankvaliteten är ensamheten, skiftarbetet, långa arbetsresor, bristen på omväxling och – för entreprenörerna - det stora ekonomiska risktagandet. Många är fångna i en lånefålla, med konkurshotet ståndigt hångande över sig. Flera av mina informanter bland entreprenörerna uttrycker bitterhet över att man inte får betalt för bra kvalitet i arbetet. ”Det är bara kubiken som gåller”.

Trots försåmringarna i centrala humankvaliteter uppger nästan alla intervjuade att de trivs bra med sitt jobb. Friheten i arbetet och vistelsen i naturen anges som främsta motiv. Maskinintresse är bårande för de flesta. Och arbetet är fortfarande väl så kvalificerat och innehållsrikt. Skördarförarens arbete har liknats vid stridspilotens (Maria Högvall Nordin 2006). Branschen har dock påtagliga problem med rekrytering av dagens ungdom. Få vill sätta sig ensamma i en skogsmaskin klockan 05 en novembermorgon.

Det finns undantag från den typiska bild som getts ovan. Exempel är en av mina informanter som arbetar i ett lag som i den sista utvärderingen (2000-01) av OCH-projektet fanns med i urvalet av tio arbetslag som mönsterlag. Våren 2011 arbetar min informant som skördarförare i ett bolageseget arbetslag som skapades i slutet av 80-talet och fortfarande består våren 2011 så när som på en lagmedlem som fallit ifrån. Laget har haft en och samma arbetsledare hela perioden. Arbetsobjekt finns i tillräcklig omfattning i närheten av bostadsorten och laget kan dagspendla med i genomsnitt en halvtimmes enkel resa. Objekten är mestadels så stora att skördaren och

skotaren är på objektet samtidigt huvuddelen av arbetstiden. Arbetsledaren besöker laget minst en gång i veckan med telefonkontakt flera gånger i veckan. Naturvården är en av arbetsgivaren starkt betonad aktivitet i lagets arbete. Arbetet avlönas i form av månadslön. Som främsta negativa inslag i arbetet framhöll min informant prestationspressen och bristen på avbrott i det stillasittande maskinarbetet.”

## **Kap. 2 Egna intervjuer av heltidskörande drivningsentreprenörer**

De intervjuer som redovisas här gäller fåmansföretag där entreprenören själv arbetat eller arbetar full arbetsvecka med maskinkörning, vilket är typiskt för branschen. Jag har även intervjuat större drivningsentreprenörer där ägarna helt ägnar sig åt att organisera och leda verksamheten, men de lämnas utanför denna redovisning.

### ***E 1***

#### ***Håkan Persson***

*Intervjuer: Maj 2008 (2 tim), 30/1 09 (2 tim), 13/3 09 (1 tim), 15/1 11 (telefon), 27/1 11 (telefon), 11/5 11(1 tim), 20/1 13 (telefon), 6/2 13 (telefon).*

Född 1943. Bor i Dräcke, Hedemora kommun.

#### **Kronologisk berättelse**

Håkan växte upp i Hedemora. Fadern var jordbruksinspektör.

Efter realexamen ettårig skoglig lärlingskurs i Rankhyttan 1960-61. Lärde först att hantera de manuella redskapen inkl timmersvans. Arbetade mest i gallring med bågsåg. På vintern motorsåg – bl a Partner R 11. Praktiserade under utbildningen på Vikmanshytte Bruk (VB).

Fick jobb på VB direkt efter utbildningen. Hyggesrensning efter vinteravverkningar, stämpling av gallringsposter, taxering av slutavverkningsposter, aptering åt huggare – stockarna protokollfördes, massaveden biträknades, även för avlöning av huggarna.

Militärtjänst 1962-63. Håkan hade sedan tänkt sig en förmansskola men blev av VB tillfrågad om han ville köra skogsmaskin – en Boxer halvbandare med dosstyrd linkran. Han tackade ja och gick ett års maskinförarutbildning på Kratte Masugn 1963-64. Ragnar Litborn var rektor. Praktiskskedena skedde på VB. Förutom Boxern med halvband fick han pröva på Bamsen, Boxer med griplastare, trekvartsbandarna Lillnalle och Stornalle samt Brunetten. Den senare var ganska krånglig att köra p g a inkopplingen av driften på kärran.

Började jobba som maskinförare på VB efter utbildningen 1964. Det blev Boxerhalvbandaren och Fiat OM med helband och linkran. I den vevan infördes stickvägshuggningen på VB. Dagsprestation med Fiaten 25 m3f.

Stammetoden infördes på VB 1965 i form av stropplunning med Timberjack. Det var mycket spring med lina och stroppar. Stamplunningen skedde vintertid. På sommaren satte man griplastare + kärra på Timberjacken och körde massaved. Senare började man också markbereda med Timberjacken. Brända hyggen var mindre angenämt att jobba på.

Stora Kopparberg köpte VB 1967, som blev Vikmanshyttans förvaltning. På förvaltningen fanns i början på 70-talet tre avverkningsområden; Vikmanshyttan, Ulfshyttan och Larsbo.

Den första Logman, som bara kvistade, inköptes 1970. Håkan skotade med SMV 21. Ganska snart infördes (raka) tvåskift och Håkan fick en kompanjon. Arbetslaget kring Logman, som hade två förare som gick skift, var ett fällarlag på 2-3 man dagtid och ett apterar/kaparlag på 3-4 man dagtid. Om förhållandena var besvärliga så utökades antalet man i lagen.

Maskinförarna körde till och från trakten i sina egna bilar. För huggarna viss busstransport med Storas bussar. Rastkojor fanns för gemensamma matraster och fikapausar.

Underhållsverkstad med 3-4 man + verkmästare i Vikmanshyttan. Tre servicebilar med svets ambuladerade mellan trakterna. Mycket svetsning på den tiden.

Löneformer: Stamlnningen rakt ackord. För skotningen infördes blandackord/delat ackord, med en fast del och en ackordsdel.

Håkan började jobba som skyddsombud i början på 70-talet och fortsatte med det ca tio år. Rune Halvarsson var inspirerande skyddsingenjör på Stora.

Håkan var 1973-74 med i den 70 man starka trupp som arbetade på Storas avverkningar för Nova Scotia Pulp. Det rörde sig om rena massavedsavverkningar – 8 fots virke. Avsikten var att visa upp effektiv avverkning för de inhemska jobbarna och höja statusen på ”logger”-jobbet. Tekniken var Kockums processor och skotare 875. Folke Byström och Thorsten Göthner i Storas stab var engagerade i organisation och utbildning.

Efter återkomsten från Kanada blev det Kockums processor i ca fem år. I mitten på 70-talet började tvågreppsskördarna komma. Bomprocessorn byttes ut mot en tvågreppsskördare ÖSA 705b/260 och en skotare ÖSA 260 i maskinlaget. År 1982 köpte Håkan och två kompanjoner dessa båda maskiner i begagnat skick och bildade aktiebolag. Det blev en form av pilotprojekt på Storas Ludvikaförvaltning där jägmästaren Åke Bark var förvaltare. ”Vi gjorde upp om en årsvolym på 35 km<sup>3</sup>fub”. Ersättningen omförhandlades varje år med stöd av en ekonomisk kalkyl för maskinerna.

Håkan med kompanjoner körde dessa maskiner med en man som växlade mellan skördaren och skotaren. ”Reparation och service gjorde vi själva till 95 %”. Sommartid var det ett ganska långt (ca 2 veckor) uppehåll för service och därefter 3-4 veckor semester.

1987 var det dags att förnya maskinuppsättningen. Det blev ÖSA 707/280 tvågreppare och ÖSA 280 skotare. Virkesvolymen höjdes till 44000 mfub. Prissättning skedde för varje objekt. Kalkyl G-15 tim av såväl Stora som av entreprenören med SMF:s hjälp. Ett par år in 90-talet skedde en ganska kraftig prissänkning på jobben. Bidragande orsaker var den ekonomiska krisen, att SMF inte längre fick prissförhandla samt engrepparnas genomslag även i slutavverkningarna.

År 1994 var det dags att byta till nya maskiner. Utvecklingen på engreppsskördare hade kommit starkt de sista åren Vi bestämde oss för en Valmet 911 med Grangärdeaggregat. Men affären gick ej att genomföra enl. Valmet med hänsyn till garantier mm. Så det blev en Valmet 911/960. Anskaffningskostnad 2688 600 kr  
Avverkningvolym: 60 000 mfub

Prissättning: fast pris 64 kr/ fub, all inclusive.

Maskinerna kördes fortsatt i raka två-skift, men ”under det s k OCH-projektet blev vi mer eller mindre tvingade (av Stora Skogs ledning) att köra överlappande skift. Vi blev tvungna att anställa en extra man och det blev krångligt med arbetsresorna och dyrare, så efter ett tag så återgick vi till det raka tvåskiftet”.

1996 i august bytte vi bort skotaren mot en ny SMV Rapid 6-hjulning  
Pris: 1.937.500 kr

1997 inköps en Tvärålund verkstads- och depåvagn - ett riktigt lyft för verksamheten  
Pris: 433450 kr

Våren 1997 var 960-aggregat utslitet och ett 965 inköptes.  
Pris: 705 000

1999 höjdes avverkningsvolymen till 66 000  
Priset för arbetet sänkts till 62 kr/fub

År 2000 var det dags att byta ut 911-an till en 921-370  
Våren 2000 anlände 921-an men aggregatet levererades först i juli. Vi fick låna ett 965 i stället.  
Pris: 3 353.750  
Avverkningsvolym: 80 000 mfub  
En underentreprenör måste in för att klara skotningen.

Våren 2002 byttes 921-an bort för att ”vi skulle kunna överleva och klara vårt kontrakt”.  
Håkan bytte till en Timberjack 1470 C med 758 H aggregat på grund av kravet på gummivalsar.  
Pris: 3 941 000  
För att klara avskrivningarna höjde man avverkningsvolymen till 90 000 fub.

2003 var det dags att byta ut skotaren till en Rottne SMV - Rapid 8-hjul  
Pris: 1 480 000 kr

Hösten 04 var det slut på 758 H aggregatet och ett 758 C med piggvalsar inköptes.  
Pris: 800 000 Kr. Piggvalsar medger betydligt effektivare matning och därmed högre prestation (ca 10 %). Gummivalsarna slits ut och måste nyanskaffas. Sverige var troligen ensamt om att använda gummivalsar. Sågverken hade starka krav, gjorde avdrag på timmerpriset vid svårare dubbskador. ”Idag verkar ingen bry sig” (sagt 2009).

Den 2005-12-31 såldes skördaren till underentreprenör och entreprenörsföretaget (”Mekanisk avverkning Dalarna AB”) sade upp kontraktet med Stora-Enso.

År 2006 började Håkan köra med skotaren som extra resurs åt andra entreprenörer i regionen.  
Våren 2008 sålde han skotaren och övergick till att jobba som konsult och som reservförare åt entreprenörskollegor i regionen.

Vid kontakt i januari 2013 meddelar Håkan att han kör skotare kring 6-7 dagar per månad.



## **Återblickande reflexioner och kommentarer**

### ***Håkans egna spontana***

”Hela systemet är sönderslaget i bitar”. (Innebörd se nedan)

Veckoarbetstiden har under hela entreprenörlivet legat kring 60-70 timmar trots att man bara kört fem dagar i veckan på objekten. Reparation och underhåll samt allt administrativt arbete har fyllt resten av tiden.

Ekonomi för drivningsentreprenören har stadigt försämrats.

Vid nyanskaffning av maskin har det alltid krävts relativt stora lån. Den gamla maskinen har därvid blivit övervärderad som kontantinsats och blivit en obeskattad reserv som det tagit ett par-tre år att betala av. Rottne avviker positivt på denna punkt – tar marknadsmässigt pris på den begagnade maskinen och kräver rejäl handpenning på den nya.

Anbudsförfarande infördes av Mellanskog och Sveaskog ca 2006. De med realistiska kalkyler sållades bort. Många av dem som fick jobben p g a lägsta anbud körde med röda siffror.

Skogsarbetet har mestadels varit underbetalt och dåligt värdesatt.

Konkurrensen om virket har hårdnat under senare år. Holmen har kommit till som aktör i regionen. Innebär längre arbetsresor till objekten – 10-12 mil är inte ovanligt - och ökning av korsande virkestransporter.

Sortimentsfloran har ökat under senare år – Håkan har haft upp till 12 sortiment – vilket fördyrar arbetet.

Den nya tekniken är idag oftare ofullständigt utprövad när den släpps (sagt 2009). Ett aktuellt exempel var Rottnes nivellerande hytt. Håkan har egna dåliga erfarenheter av ett skördaraggregat som inte var färdigutvecklat. År 2011 hade det blivit bättre med utsläppen av otillräckligt prövad teknik, men inträffade fortfarande.

Datortekniken i skördarna förnyas varje halvår.

Prestationsunderlagen (viktiga vid prissförhandling, min anm.) är relativt osäkra. Virkesdata, som ju går elektroniskt till SDC vid slutet av varje arbetsdag, är säkra. Men körtiden per dag antecknas bara för hand efter dagens slut. När objektets medelstam infördes i prissättningen var priskurvan från början helt orealistisk för den mycket grova skogen – den verkade vara konstruerad av en teoretiker. Det gäller för entreprenören att hela tiden försöka hänga med och kontrollera vilka underlag som används för prissättningen.

Det största problemet idag (februari 2013) är stressen, som består i en kombination av ekonomisk press och mycket höga prestationskrav.

### ***Svar på frågor av mig (intervjuaren)***

*Bästa tiden under karriären?*

Perioden från slutet av 70-talet, då maskingruppen var bolagsanställd hos Stora, till början av 90-talet, dvs de första tio åren som entreprenör. Sedan började försämringarna.

*”Hela systemet är sönderslaget i bitar”.* På min begäran (januari 2009) om precisering fick jag följande argument för den upplevda kraftiga försämringen i drivningsentreprenörernas arbetsförhållanden. De sociala kontakterna med arbetskamrater har minskat kraftigt. Skördar- och skotarjobbet blir alltmera separerat. Borta är lagarbete och stimulerande företagsklimat. Kojorna – träffpunkten under ett par årtionden - har till en del försvunnit och de som finns används mest för övernattnig. Arbetsmiljöarbetet fungerar mycket sämre än förr. Kvaliteten har föga betydelse idag– det är bara låg kubikmeterkostnad vid väg som gäller. Ett exempel på försämrad kvalitet är slarvigare förröjning, vilket minskar prestationen för skördaren. Framförhållningen i planeringen hos uppdragsgivarna har förkortats avsevärt.

*Medlemskapet i SMF?* Håkans entreprenörsbolag var sedan början av 80-talet medlem i SMF. Man hade länge stor nytta av detta då SMF hade en tung roll i prisförhandlingarna med Stora, som för Storas del länge sköttes centralt. SMF hade bra kostnadsunderlag. År 1992 slängde Stora ut SMF” (”kartell”!) och förhandlingarna blev lokala. I fortsättningen blev det i stort sett Stora som dikterade priset.

*Nyttan av SLA?* Nej, ingen större kontakt.

*Belastningsskador eller andra hälsoproblem?* Hörselskada ganska tidigt (60-talet). Den blev erkänd som arbetsskada med stöd av Storas företagsläkare Arne Håkansson. Inga belastningsskador. Det drabbade däremot en av kompanjonerna; han blev sjukpensionär långt före ordinarie pensionsåldern.

När det gäller *betalningsform* hade Håkan ända sedan 1982 och under entreprenörstiden (till 2006) ett kubikmeterpris som omförhandlades varje år. Han har arbetat i slutavverkning hela tiden.

*FSC-certifieringens (Storas) betydelse för jobbets innehåll och kvalitet?* Entreprenörerna fick av Stora kontinuerlig internutbildning i FSC-certifiering, naturvård mm men fick inte grönt kort. Håkans AB införde eget miljöledningssystem genom Arbio. Motsvarar en certifiering.

*Övrig kompetensutveckling?* Ett EU Mål 4-projekt för företagsutveckling i slutet av 90-talet blev ett lyft för deltagarna. SMF höll i projektet som innefattade ett antal entreprenörer.

*Har du känt dig övervakad av uppdragsgivaren?* Nej!

*Måltidspauserna?* Under ”bolagstiden” (Storas egna lag) var det vanligt att äta i kojan. Som entreprenör åt Håkan allt oftare i maskinen, vilket till slut blev det normala.

*Är det fortfarande roligt att jobba?* Ja, man håller igång och det ger lite extra pengar.

### **Intervjuarens kommentarer.**

Håkan Persson var den första entreprenören som jag intervjuade. Vi kände varandra genom golfen i Hedemora. Han är den av mina informanter som jag pratat mest med, 7-8 timmar totalt

under fyra år. Håkan hade jägmästare Åke Bark (pensionerad 1992) på Stora Skogs Ludvikaförvaltning som högre chef under 16 år. På min fråga (i januari 2013) meddelade Åke Bark att Håkan var ”en toppförare i alla hänseenden”. Han var dessutom ”social och verbal”. Han och hans kompanjon (Bertil Westergren) i entreprenörsfirman representerade ”den yppersta eliten”.

Håkans uttalande ”Allting är sönderslaget” blev ett viktigt incitament för mig att närmare studera förändringen av humankvaliteterna i drivningsarbetet och fick mig att i början av 2009 dra i gång examensarbeten och egna intervjuer. Utöver det som antecknats ovan har Håkan gett mig en del information om den praktiska verksamheten i regionen, inte bara på drivningssidan utan även inom skogsvården och träbränslesektorn.

## **E 2**

### ***Bertil Lidell***

*Intervju 17 jan 2009 kl 15-17. Sonen John Lidell var med sista halvtimmen.*

*Kompletteringar på telefon och personliga möten t o m juli 2013.*

Bertil är född 1938. Bor i den lilla byn Röjeråsen, Rättviks kommun

### **Kronologisk berättelse**

Kört virke i skogen sedan mitten av 1950-talet.

Sommaren efter 7:an i folkskolan (d v s 1952) började Bertil hjälpa en granne med traktorkörslor (Fordson Major) i jordbruket. Tidigt maskinintresserad. Därefter jobb på Erikssons Verkstad i Rättvik. På vintern hjälpte han en hästkörare med lastning av hopbrosslat virke samt körning till avlägget.

Fortsatt jobb på verkstaden ett antal år med avbrott vintertid för hästkörning med lånade hästar. Särskilt kärt minne: En kronhäst som var arbetsvillig och trevlig att sköta. Brosslat virke vid stickväg. Direktkörning med doning till avlägg vid bilväg, ganska kort basväg. Sju lass på 3-3½ kbm per dag = ca 20 kbm i dagsprestation!

Skaffade i början på 60-talet en begagnad BM-traktor med linkran och tog diverse körningar åt traktens bönder. Det blev mer och mer körningsjobb, som komplement till verkstadsjobbet. 1967 köpte Bertil en begagnad Timmerkalle, en av ÖSA/BM:s första skotarkonstruktioner. Det blev så småningom heltidsjobb med skotning – åt Mellanskog.

1974 ringde inspektoren Per Hansson från Mellanskog och erbjöd heltidsjobb. Bertil skaffade en Volvo BM 868 som ”AT-maskin” (ArbetsTagarägd), d v s att Mellanskog gick i borgen för maskinen och skötte de fasta avgifterna. Bertil körde främst virke som huggits motormanuellt. ”Den bästa tiden i mitt maskinförarliv”. Orsaker: ”Det var min första nya maskin och den fungerade bra. Jag var själv i den bästa arbetsåldern. Bra ekonomi också”.

I slutet av 70-talet bytte Bertil till en ÖSA 260, men trivdes inte med den utan bytte snart till två begagnade Rottne Blondin. Sonen John (f 1962) debuterade då som maskinförare på den ena av Blondinerna, anställd av Bertil. John hade då gått blivit klar med sin gymnasieutbildning, med

inriktning mot svetsare. Vid denna tidpunkt gick Bertil med i det nybildade SMF (Skogsmaskinföretagarna).

1985 avslutade Bertil AT-jobbet och bildade aktiebolaget Lidell Skogstransporter. Far och son skotade. Körde åt Engmans i Leksand. Skaffade en ny Valmet 862 (skotare) och den första skördaren – tvågrepparen Valmet 902, som John körde. År 1992 bytte man skotare - till Valmet 828.

I samband med finanskrisen 1992, med åtföljande lågkonjunktur, höll företaget på att bli utan uppdrag. Den stora tvågrepparen hade också snabbt blivit omodern genom att gripskördaren hade utvecklats till en effektiv maskin i slutavverkningar också. Företagets åtgärd för överlevnad blev att 1993 skaffa en mindre gripskördare – Valmet 701 och specialisera sig på gallring. Det fungerade och konjunkturen förbättrades efter hand.

Ända fram till mitten av 90-talet hade företaget klarat sig med ett skift på maskinerna<sup>3</sup>. När priserna på maskinarbetet började pressas blev det nödvändigt med tvåskift och man började med skördaren. Roger Gudmunds från grannbyn Västbjörka tog ena skiftet på 701:an.

1997 ersatte man 701:an med Rottnes skördare 2004 och två år senare anskaffades en ny, mindre skotare, Rottne F 9.

I början på 2000-talet bytte man till lite större maskiner, en Rottne 5000 skördare och en Rottne F 12 skotare. Båda maskinerna kördes tvåskift 05-13 och 13-21. Niklas Ollas anställdes som förare; han och Bertil turades om på skotaren. John och Roger körde (fortsatt) skördaren.

I mitten av 00-talet gick Johns sambo Iréne in som skotarförare, efter att ha tagit Grönt kort och fått en maskinförarutbildning på Färna Bruk under några månader. Hon ersatte Bertil som då trappade ned och övergick till att bli inhoppare vid behov och lust. De maskiner som företaget arbetar med vid första intervjutillfället (2009) var en Ecolog skördare, anskaffad 2005, och Ponsse skotare, anskaffad 2008. Skördaren var försedd med ett flerträdsaggregat, vilket av Bertil och John betraktades som det största tekniska framsteget under de senaste tio åren.

Under 2010 bytte man uppdragsgivare/kundföretag från Mellanskog till Stora Enso/Bergvik. Någon större skillnad i de ekonomiska villkoren märkte man inte av. Däremot var det vissa fördelar med att drivningsobjekten var större. Man hade också större frihet att välja objekt som passar rådande väder- och körförhållanden. Men efter ungefär ett år så gick man tillbaka till Mellanskog.

År 2012 förnyade man sin maskinpark och det blev skördare + skotare från Komatsu. John och Roger fortsatte att dela på skördararbetet. Som ny kompanjon till Iréne på skotaren (sedan Ollas slutat) kom 24-åriga Anders Wikström, med treårig gymnasial skogsbruksutbildning i Älvdalen och bosatt i Röjeråsen (Lidells hemby).

---

<sup>3</sup> Ganska ovanligt. Tänkbara förklaringar: Höga prestationer, hög TU och låga underhållskostnader? Hög frisknärvaro? En del övertid förekom också under enskiftstiden, ofta helt enkelt därför att man kände för att jobba en stund längre.

## **Situation i januari 2009 samt återblick**

### *Om situationen*

Bertil och John är fortsatt samägare av företaget.

Företaget är PEFC-certifierat. Det blev man redan i slutet av 90-talet. Företaget kontrolleras årligen betr. efterlevnaden av villkoren i PEFC.

På drivningsobjekten är kraven stränga när det gäller naturvård, markskador, stamskador (max 5 %), gallringsuttag, stickvägsavstånd (minst 20 m) m m och efterlevnaden kontrolleras på varje objekt. John upplever (på min fråga) att kapsprickor inte är något problem längre, sågningen är så snabb idag (2009). Det är bara särskilt grova träd som man behöver lägga i gynnsamt kapläge.

Skiftsystemet är fortsatt 05-13 och 13 till 21, På fredagar lappar man över en timme för att klara av sådant underhåll som kräver två personer. Fredagens eftermiddagsskift slutar kl 17.

Företaget är inte anslutet till FHV men de tre anställda (Roger, Iréne och Anders) får – på företagets bekostnad – massage och akupunktur för att motverka stelhet i nacke/axlar.

Prissättningen på objektet dikteras i regel av uppdragsgivaren. Om förhållandena visar sig vara sämre än man förutsett brukar det dock vara möjligt att förhandla sig till en uppjustering av priset.

Maskinunderhållet tar 1/2-3/4 timme varje dag och ger ett välkommet avbrott i spakarbetet.

Företaget är anslutet till SLA. Man gick ur SMF när organisation stängde det lokala kontoret och flyttade till Stockholm. Några kontakter med SLA har man inte.

Under arbetsåret 2008 körde man ca 20 000 m<sup>3</sup> fub i slutavverkning och lika stor mängd i gallring.

GPS:en är ett utmärkt hjälpmedel. Man har koll på objektgränserna och kan också lägga in körstråken.

### *Återblick*

Bertil ser tillbaka på ett arbetsliv som han trivs bra med, särskilt själva maskinförarjobbet, som än idag är förenat med lust. Den tilltagande ekonomiska pressen på drivningsentreprenörerna har dock känts alltmera betungande under senare år.

Bertil har under sina drygt 40 år vid spakarna helt klarat sig från belastningsskador, vilket nog är ganska ovanligt. Hans recept har främst varit att alltid vara avslappnad i arm/axel/rygg-systemet. Han berättar att han en gång iakttog en nybörjare som arbetade med ett hårt, närmast krampaktigt, grepp om spakarna och tänkte: ”Det där kan inte hålla länge”. Det gjorde det inte heller för vederbörande drabbades av belastningsskada och tvingades sluta som maskinförare. Bertil har också varit noga med att hålla skifttiderna och inte köra övertid. Han har också undvikit att känna stress och vilja ”köra ikapp” om det inträffat en stilleståndstid p g a maskinhaveri e d.

Bertil bedömde 2009 att prissänkningen på arbetsersättningen i realvärde rör sig kring 15-20 % sedan millennieskiftet (ungefär).

### **Uppföljning i juni-juli 2013**

Bertil Lidell, som fyller 75 år i höst, är fortsatt delägare i företaget tillsammans med sonen John men har slutat att vara inhoppare på skotaren. Tekniken har, särskilt för kommunikation inom arbetslaget samt mellan uppdragsgivare och entreprenör, utvecklats så starkt att Bertil inte hänger med längre. Men han följer arbetet mycket intimt, vilket underlättas av att John och skotarkörande svärdottern Iréne bor i huset intill.

#### *Verksamhetens ekonomi*

Enligt internetplatsen [www.proff.se](http://www.proff.se) har Lidells skogstransporter AB haft relativt bra ekonomi 2008-12, med undantag för 2010 då resultatet hamnade strax under noll. Nyckeltalen ser genomgående bra ut och Bertil bekräftar den goda ekonomiska statusen. Det mesta fungerar väl just nu.

#### *Fördelningen mellan slutavverkning och gallring.*

Lidells kör vanligtvis både gallring och slutavverkning. På senare tid har det blivit mera slutavverkning. De extremt låga massavedspriserna för ner skogsägaren dåligt eller inget netto. Bättre ekonomi i slutavverkningarna, även för entreprenören.

#### *Om arbetstiderna*

De tre anställda kör avtalsenlig veckoarbetstid som ligger på ca 40 timmar. Övertid förekommer normalt inte. För verksamhetsledaren John är det svårare att få fram den arbetstid som han har utöver fulla arbetspass i skördaren i lagets skiftschema måndag-fredag. ”Telefonen ringer i ett. Han måste alltid vara tillgänglig”. Det gäller även helgerna. För bokföringen anlitar man extern hjälp.

#### *Om de sociala kontakterna*

Det raka tvåskiftet och det faktum att de flesta objekten är relativt små innebär att körningsarbetet mest är ett ensamarbete. Den överlappning man under senare år haft vid fredagens skiftbyte – för gemensamt maskinunderhåll – har utvecklats till att även innefatta en ”fikastund” med samtal inom hela laget, i servicevagnens kojavdelning. Ibland tillstöter även åkaren som kör ut deras virke, Mellanskogs drivningsledare och familjemedlemmar. En form av ”arbetsplatsträff”. Som kompensation för denna utökade träff kör man fredagens eftermiddagsskift till kl 18-19 i stället för 17 som man gjorde tidigare.

#### *Arbetsresorna och maskinflyttningarna*

För det mesta ligger den enkla resvägen i intervallet två-fyra mil. Som mest har man haft 14 mil. Mellanskog har blivit bra på att lägga samman drivningsobjekten, vilket minskar tid och kostnader för maskinflyttarna.

#### *Matpauserna*

Man äter normalt i maskinhytten där man kan värma maten i den medhavda dosan.

### *Förarmiljön*

Viktiga förbättringar i förarmiljön under senare år är sänkt bullernivå – i mitten av 00-talet behövdes inte hörselskydd längre – och ett fjädringssystem som minskar skakningar och krängningar.

### *Relation till produktionsledningen?*

Inspektörerna/drivningsledarna i det lokala distriktet har stannat länge på sina poster vilket medfört långvariga relationer och gott förtroende mellan parterna. ”Båda har kunnat såväl ge som ta.” Det har betytt mycket för Lidells. Nuvarande inspektören Mats Dunder är en progressiv produktionsledare som gör mycket för att entreprenörens arbete ska flyta på bra.

### *Om yrkets status*

Nuvarande offensiv av naturvårdsintressena, där bl a Naturskyddsföreningen värvar medlemmar i media med en stor bild över ett kalhygge, bidrar till att man känner sig som en bov när man far ut och gör sitt jobb med skogsmaskinen (kommentar av John Lidell juli 2013).

### **Intervjuarens kommentarer**

Valet av Lidells som informanter gick till så att jag stötte på en av deras maskiner på en skogspromenad, gick in på Företagsdata på ”nätet” och fann bl a att en av ägarna (Bertil) var relativt gammal och troligen hade intressanta erfarenheter, att storleken på företaget var typiskt för kategorin drivningsentreprenörer samt att man var ett familjeföretag. Familjeföretag med far och son, två bröder e d som kärna och ett par anställda från bygden är fortfarande en ganska vanlig företeelse i skogsbygderna. Därmed har man i regel en trygg social bas för verksamheten och har relativt lätt att lösa uppkommande problem.

Bertil har under åren nästan helt haft Mellanskog som uppdragsgivare. Enligt förre avverkningsledaren och distriktsinspektören Lars Eriksson (f. 1942) i Vikarbyn tillhörde Lidell under sin aktiva period toppskiktet bland drivningsentreprenörerna såväl i volymprestation som kvalitet på utfört arbete. ”Det var vanligt att skogsägare bad att få Lidell till uppdraget i sin skog”.

Att vara drivningsentreprenör idag innebär mycket arbete till relativt låg pekuniär ersättning. För att klara detta krävs att man utvecklar arbetet till en ”livsstil” som man gillar och som även accepteras av den familj man eventuellt har. Störst förutsättning att lyckas på den senare punkten har familjeföretag där flera familjemedlemmar deltar. Lidells är ett bra exempel.

### **E 3**

#### ***Karl Henrik Nilsson***

*Grundintervju på telefon 2010-09-25, senare kompletteringar t o m juni 2013*

Karl Henrik är född 1949 i Jokkmokkstrakten, Norrbottens inland.

Farfar var hästkörare, först som entreprenör. Fadern var huggare. Modern var kocka, jobbade med plantering sommartid.

## **Kronologisk berättelse**

Karl Henrik började tidigt delta i skogsvårdsarbetena sommartid. 1965-66 skogsbruksskola i Tvååsele, därefter anställning på Domänverket, Pärälvens revir.

År 1967 flyttade familjen till Rejmyre. Karl Henrik började jobba på Finspångs revir som huggare. 1975 gick han skogsmaskinutbildning i Vallnäs, Storuman och blev därefter förare av klämbankslunnare i Logmasystem med kapverk. När Logman försågs med kap skapades ett arbetslag med motormanuell fällning-Logma-skotare. Följande lagorganisation växte fram och var etablerad kring 1980: Arbetsväxling två man dels mellan Logma och motormanuell fällning och dels mellan skotare och motormanuell fällning. En veckas pass, med byte mitt i veckan. Helgen gav avbrott/vila mitt i passet, mindre trötthet i slutet av passet. Under den tredje dagen i passets första hälft (d v s fredagen) var olycksfallsrisken påtagligt högre än övriga arbetsdagar. Överlappande skift 06-18 tillämpades, vilket innebar att hela laget på sex man var på objektet tiden 09-15. Från början hade man separat lön för varje typ av jobb. Övergång till gemensam laglön gav bättre samordning, högre effektivitet på maskinerna och ökad produktivitet/sänkta kostnader. Laget satte upp målen för sitt arbete.

Distriktskronjägaren Åke Svensson hade stort förtroende för laget och bidrog till en mycket god stämning. Säsongsavslut firades med tårta och rundresa till kommande säsongs objekt. När Skogsveckan i mars 1984 hade en konferens med temat Arbetsorganisation utsågs Karl Henrik av Skogsarbetareförbundets ledning till att redovisa maskingruppens erfarenheter. Åren 1984-87 arbetade han som heltidsanställd regional ombudsman i förbundet och sade upp sin anställning på Domänverket. Men så längtade han tillbaka till det praktiska och tog åter anställning i Domänverket. Han fick utbildning till huggarinstruktör och arbetade som sådan några år. Han utvecklades vartefter till mera allmän metodinstruktör i blandade lag med maskinellt och motormanuellt arbete.

1991-92 sades de motormanuellt arbetande upp. En stor del av dem fick säsongsanställning som skogsvårdare, de äldre erbjöds förtidspension. De sista av denna kategori hade vid intervjun 2010 nyligen gått i pension.

Ca 1993 blev Karl Henrik maskinförare igen, i slutavverkningslag med tvågreppsskördare och skotare. Maskinförarna fick en gedigen intern (AssiDomän) utbildning i naturvård och återväxtplanering. Arbete blev mycket innehållsrikt. Målstyrning och delegering tillämpades då. Lagen deltog i planerings- och budgetarbetet. Karl Henriks lag – Team Nord - finns med på den video som Skogsarbeten/Skogforsk tog fram som exempel på ”Det starka laget”. Team Nord fick också stöd för sin utveckling genom medel från Arbetslivsfonden och blev en ”referensarbetsplats”.

1995 sades en stor del av maskinförarna i AssiDomän upp. Lagen erbjöds att ta över maskinerna och bli entreprenörer. Karl Henriks lag nappade och de fyra maskinförarna bildade Team Nord AB. De köpte tvågrepparen och skotaren + servicevagn och tjänstebilar. De fick av sin gamla arbetsgivare en kortkurs (2-3 dagar) i ekonomi.

De fem första åren blev mycket tunga. Mycket arbete, tidvis mycket dålig lön, stora påfrestningar på familjen. Maskinkrångel och lagmedlemmar som slutade. Inledningsvis växlade



man mellan skördare och skotare, men slutade snart med detta, främst p g a att maskinerna ofta var på skilda objekt.

Idag består Team Nord av två man med en skördare och servicevagn/koja. Man samverkar med två tvåmans entreprenörer med skotare. Dessa kör även grön grot, vilket blivit vanligt idag. Numera kör man enbart slutavverkningar, efter att under en period också ha drivit gallringar. Förröjning görs av särskilda entreprenörer.

Team Nord kör tvåskift med byte mitt på dagen. Man kör eftermiddag/kväll och morgon/förmiddag, med övernattnig i servicevagnen. Varannan natt hemma alltså. Körning till och från jobbet sker dagtid med detta skiftsystem. Det är relativt stora avstånd till objekten, upp till 15 mil med medianen kring 5 mil. Man är mestadels ensam på trakten, framförallt på de relativt små köpobjekten. Jobbet är numera ganska enformigt. På niotimmarsskiftet är man utanför maskinen ca 1½ timme, varav 30-40 minuters matrast med ordentligt lagad mat i servicevagnen. Resten av tiden är främst apteringskontroll och det maskinunderhåll som sker vid skiftbytet. Ibland kan underhållet dra ut på tiden när något behöver repareras.

Team Nord byter maskin vart fjärde år. Hellre amortera än reparera. Den senaste skördaren, inköpt 2010, kostade 4 mkr. Servicevagn med kök och sovplats kostar idag 600 tkr – 1 mkr. Amorteringen ligger på 50-60 tkr/mån. De har sluppit ”måndagsmaskin” vid de senaste anskaffningarna.

Anbudssystemet har blivit standard i Sveaskog. Team Nord lämnar anbud på ca 70 km<sup>3</sup>fub för ett år. Skogforsks modell ”Allmänna bestämmelser för skogsentreprenad” håller på att slå igenom i praktiken.

Under krisen 2008 stod man stilla en månad, kortare tid än beräknat. Fick viss ersättning från Sveaskog, som nästan täckte de fasta kostnaderna. Sveaskog anställde också entreprenörernas anställda personal under krisen. De fick diverse markjobb, t ex återväxttaxering.

Vid samtal i januari 2013 meddelade Karl Henrik att han och kompanjonen avsåg att avveckla aktiebolaget vid innevarande säsongslut eftersom han snart blir ålderspensionär. När man försökte sälja maskinen under våren visade det sig att bankerna var ovilliga att låna investeringsmedel till de intresserade köpare man hade. Rådande lågkonjunktur var sannolikt en bidragande orsak. Man bestämde sig då för att arbeta även nästa säsong, till försommaren 2014. Då beräknas maskinen vara avbetald. Konjunktursvackan för skogsnäringen säsongen 2012-13 har gjort att arbetstillvaron känts osäker. Längre söderut i landet har en del av de entreprenörer som arbetat åt Sveaskog sagts upp.

### **Återblick**

Ekonomin har varit lika pressad under hela entreprenörstiden. Karl Henrik upplever inte någon påtaglig förändring. Men han går in för att köra i ett lugnt och jämnt tempo, att undvika stress. Han har haft kännning av belastningsbesvär emellanåt, men de har inte lett till sjukskrivning. Förebygger genom motion på fritiden, något som dock minskat i omfattning (tidsbrist). Team Nord har varit med i SMF sedan starten 1995. Man får underlag för ekonomi och prestationer, en del intressanta kurser, juridisk rådgivning. Men man hinner i minskad omfattning

med att ta del av deras utbud. Tumregeln att företagsadministrationen och maskinunderhållet kräver ungefär ett halvtidsjobb verkar gälla även för Team Nord.

*Höjdpunkt(er) i skogsarbetarlivet?* Det utvecklade lagarbetet i Logmagruppen 1980-84. Även det mycket innehållsrika arbetet i skördar/skotarlaget 1993-95.

*Förändringen av hyttmiljön/ergonomin i maskinen de senaste 10-15 åren?* Små förbättringar av ventilation, sikt m m har skett successivt. En särskilt stor förbättring var att låta hytten följa med kranen.

*Känner man sig övervakad genom produktionsrapporteringen?* Inte särskilt.

*Fortbildning genom Sveaskog under senare tid?* Ja, kurser i aptering och i hur man förhindrar skador på mark och vattendrag skogsmarken. Den senare kursen, utvecklad av Skogforsk, laddade man ned i sin dator och genomförde genom självstudier. Där försvann ytterligare ett tillfälle till personlig social kontakt i arbetet.

*Förändringar i ersättningsform under entreprenörstiden?* Idag får man betalt efter medelstamvolym och köravstånd. Tidigare hade man flera faktorer som ersättningsgrundande.

### **Mina kommentarer**

År 1984 deltog Karl Henrik och jag på en av dåvarande Sveriges skogsvårdsförbund anordnad konferens på Skogsveckan i Stockholm. Temat var arbetsorganisation. Karl Henrik var, som ovan nämnts, utsedd av Skogsarbetareförbundet för att redovisa sina erfarenheter från det framgångsrika arbetslag han arbetade i – en spetsgrupp i såväl humankvalitet som produktivitet. Vi hade båda korta föredrag och satt med i den avslutande panelen. När jag i mina arkivstudier stötte på dokumentationen från denna konferens blev jag nyfiken på den vidare utvecklingen av hans arbetslag och letade rätt på honom.

Ett reportage om Team Nord gjordes i SIA nr 1/1997 med titeln ”AssiDomän tvingade dem bli entreprenörer. Mer jobb för samma betalning”. I det reportaget intervjuades Carl-Henriks arbetskamrater Bertil Seeling och Thomas Molander, även de fackligt engagerade personer. När det gäller förändring av arbetsinnehållet framhöll de att planerings- och naturvårdsjobbet minskade kraftigt men att man fick lära sig att driva ett företag i stället.

Efter ett förlustår 2008 har Team Nord Skogsavverkning AB haft en vinst som pendlar kring 10 procent och även relativt bra (för att vara drivningsentreprenör) ekonomiska nyckeltal generellt. Det har underlättat att stå ut med de långa arbetspassen och bortaliggningen som nog tär lite extra när man är 64 år och har arbetat i skogen 47 år. Det extra arbetsåret p g a ”lånefällan” - som drabbar den lille drivningsentreprenören med den dyra maskinen i olika former – hade han gärna sluppit. Det kände jag tydligt vid vårt senaste samtal (juni 2013).

## **E 4**

### **Conny Ploog**

*Intervju juli 2010, uppföljning mars-juni 2013*

Conny är född 1965. Bor i Vikarbyn, Rättviks kommun i Dalarna.

#### **Kronologisk berättelse**

Efter högstadiet ville Conny egentligen gå teknisk linje på gymnasiet, men SYO-konsulenten rekommenderade skogsbruksgymnasiet i Älvdalen och så blev det. Han gick ut därifrån 1983. Sommarjobbade med plantering hos Stora.

Fick anställning hos Kopparfors AB som huggare. Men mekaniseringen gjorde att han ganska snart blev av med jobbet. Blev 1984 kompanjon med ägaren till IT Skogstjänst i Vikarbyn som arbetade med skogsvård och motormanuell huggning.

Militärtjänst 1984-85 på I 13 i Falun.

Fortsatt jobb i IT Skogstjänst, mest motormanuell huggning i det privata småskogsbruket. Högg åt Bergqvistsågen i Insjön. Priserna pressades och det blev dålig lönsamhet.

År 1989 skaffade företaget de första maskinerna. För avverkningen en Fiat med Patu fällhuvud och processoraggregat avsedd för gallring. Lönsamheten i företaget blev ännu sämre än tidigare. Men Conny och hans kompanjon satsade vidare. Nästa maskin (år 1990) blev en begagnad Valmet 862 gripskördare, för slutavverkning och sen gallring. Körning i tvåskift 06-13 och 13-20. Conny, som är mycket teknik- och motorintresserad, skötte underhållet på maskinen. Kompanjonen skötte pappersexercisen. Under helgerna arbetade de med att lägga anbud på rotposter. Den totala veckotiden var i regel minst 60 timmar. Connys fader Ingvar Ploog svarade för skotningen av allt som skördaren producerade.

Man hade fortsatt Bergqvistsågen som kund. De prutade ständigt ned priset för jobbet. Betalningen var ett rakt ackord i form av kronor per m<sup>3</sup>fub. ”Vi som ju var unga och nya som företagare hade inga prestations- och kostnadsunderlag att sätta emot i prisförhandlingen. Vi fick heller inget stöd från SMF. Några av oss lokala entreprenörer gick samman för att få en starkare förhandlingsposition gentemot Bergqvists, men det hjälpte inte. Bergqvists hotade med att anlita entreprenörer från Värmland”.

Under 1991-92 gick Conny och hans kompanjon en kurs i naturvård – på egen bekostnad - för att öka konkurrensförmågan.

När den nationella ekonomiska krisen 1991-93 slog till och skogsnäringen hamnade i en lågkonjunktur blev företaget utan jobb våren 1992 och det blev givetvis problem med amorteringarna på lånet för skördaren. Banken sade till en början att man skulle hjälpa dem att klara krisen, men efter en tid krävde man pengarna och konkursen var ett faktum. För skördare + servicevagn + bil, som inköptes av företaget 1990 för ca 1,2 mkr, fick konkursboet in ca 150 tkr. Borgenspersonerna förlorade pengar. Självt fick Conny (med nybildad familj och två små barn) en skuld som det tog tio år att betala av.

Skogsjobbet var därefter ett avslutat kapitel. Conny fick jobb i verkstadsindustrin och arbetar idag som verktygsmakare, ett tekniskt relativt högt kvalificerat arbete

### **Återblick**

När Conny i sin första anställning efter skolan arbetade med motormanuell huggning fick han gå ifrån mycket av det han lärde sig på skogsbruksgymnasiet och lära om tekniken. Conny trivdes relativt bra med jobbet under den motormanuella perioden, men jobbet var slitsamt och förtjänsten väderberoende.

Under den motormanuella perioden i IT Skogstjänst var det vanligt att man sommartid planterade några veckor, med början i mitten av juni, och sedan tog tre veckors semester. Ibland fick man också röjningar att utföra. Man samverkade då med andra små entreprenörer och arbetade i lag på tre-fyra man. Det var ett stimulerande jobb, särskilt när man fick stora objekt och kunde överblicka hur mycket man klarat av under arbetsdagen.

IT Skogstjänst arbetade bara i privat skog och det blev väldigt mycket flyttning (av maskinerna) på grund av att de flesta objekten var små.

Utav de små drivningsentreprenörer i bygden som Conny hade kontakt med var det bara hans företag som gick i konkurs. Bland de som jobbade vidare var det många som fick arbetsskador.

### **Intervjuarens kommentarer**

Conny Ploog är min granne där jag bor, i Vikarbyn. Att jag valde honom som informant var framförallt att hans företag gick i konkurs under den nationella ekonomiska krisen i Sverige 1991-93, vilket då hände ett relativt stort antal skogsmaskinföretag och alltså kan ses som tidstypiskt. Vid senare kriser – till exempel den som inträffade 2008-09 - har det skett färre konkurser. Orsaken är dels att entreprenörerna har överlevt krisen genom att dra ned på personal och dels att storskogsföretagen stöttat entreprenörerna bättre, bland annat genom att ställa den egna maskinparken.

Jag vill också peka på hur illa det kan gå för en ung, intresserad och duglig person, med bra grundutbildning, som satsar på entreprenörsyrket men har otur med "tajmingen". Det får mig att ifrågasätta att den lilla individen måste ta en så stor ekonomisk risk och väcker tankar om ett systemfel som borde korrigeras.

## **E 5**

### **Mats Gustafsson**

*Personlig intervju augusti 2011, uppföljning september 2013*

Mats är född 1960. Bor i Nås i Dalarna.

### **Kronologisk berättelse**

Mats gick 1976-77 det tvååriga skogsbruksgymnasiet i Älvdalen. När han var färdig rådde lågkonjunktur i skogsbruket, inte lätt att få jobb. Arbetade hos Vägverket en period och även på snickeri, men fick 1979 jobb på Storas faluförvaltning som förare på en fällare-läggare. Övriga maskiner i arbetslaget var en processor och två skotare. Man körde överlappande skift 06-18.

Mats arbetade tre år i den konstellationen. Sedan blev han förare på en ÖSA processor, för vilken man fällde motormanuellt. Den byggdes sedan om till skördare, som Mats körde en period.

År 1983 började han arbeta åt drivningsentreprenörerna Bernt och Ingemar Eriksson i Mockfjärd. De hade fyra drivningsgrupper och en planteringsmaskin av märket Silva Nova. Under 20 års arbete hos dem kom han att köra processor, skotare och (mest) skördare, mot slutet även markberedningsmaskin. Det blev också några mellanspel med utlandsarbete i Kanada, Ryssland, Frankrike och Thailand. Det längsta utlandsjobbet hade han i Kanada där han körde skördare ett helt år.

År 2003 blev han egen företagare och köpte en begagnad skördare. Stormarna Gudrun (2004) och Per (2005) gav rikligt med jobb. Efter stormjobben började Mats arbeta som timtidsarbetande ”F-skattare” åt drivningsentreprenören Dan Lagerberg i Dala-Järna som hade en maskingrupp (skördare och skotare) samt en skördare med ackumulerande ungskogsklipp.

### **Läget hösten 2011**

Jag besökte Mats i september 2011 när han arbetade i en tät ungskog (ca 35-årig) med främst björk och gran, ett övertydligt exempel på eftersatt röjning. Han körde skördaren med ungskogsklippen. Stickvägsavståndet var 20 meter och kranen nådde tio meter från stickvägsmitten. Mats lade buntarna i och utmed stickvägen där de senare skulle flisas. Jag imponerades av hans skicklighet att manövrera kranen så att prestationen blev hög och skadorna på det kvarstående beståndet blev minimala. Mats ansåg att arbetet var relativt påfrestande och såg flera möjligheter att förbättra tekniken så att jobbet skulle kunna ske såväl snabbare som med mindre ansträngning.

Under det senaste året hade Mats växlat mellan vanlig skördare, skotare och körning av skördare med träbränsleklipp. Han har prövat det mesta och är flexibel. På senare tid hade det blivit allt mera jobb i eftersatta röjningar, mestadels hos privata skogsägare.

När det gäller lönsamheten i drivningsentreprenörens verksamhet rangordnade Mats jobben så här: 1. Ungskogsklippning 2. Vanlig skördarkörning 3. Skotning av rundvirke. Men priserna var generellt pressade.

Mats trivs bra med att arbeta ensam. De kontakter han har i arbetet är främst drivningsledarna, när de kommer för att förmedla skogsägarens synpunkter på gallringens utförande. Ibland dyker också skogsägaren själv upp på objektet.

När han arbetar med bortaliggning brukar han placera kovan på en campingplats i en tätort, t ex i Rättvik. Det blir sällan långa arbetsresor, som mest två-tre mil när han arbetar med klipptrakterna. Tiden per arbetsobjekt rör sig i intervallet tre dagar till en månad.

Mats är ensamstående med vårdnad om sitt barn varannan vecka. Han har anpassat sina arbetstider till detta så att han arbetar ca tio timmars dagskift åtta dagar i sträck varannan vecka, oftast med bortaliggning, och bor hemma med sitt barn varannan vecka. Det kan bli litegrann körning den vecka han bor hemma också.

### **Uppföljning hösten 2013**

När jag i september 2013 besöker Mats i arbete markbereder han ett stort hygge ett par mil norr om Rättvik med en Timberjack 1710 av 2004 års modell. Han slutade att skörda trädbränsle i ungskog hos den tidigare entreprenören, sedan lönsamheten i den verksamheten minskat kraftigt, och tog arbete hos en annan entreprenör. Hos denne fick han bl a markbereda med Timberjacken och markberedningsaggregatet Midiflex (tillverkas i Alfta) som producerar omvänd torva. Den tekniken är, enligt Mats, relativt skonsam mot ytstrukturen på hygget och möjliggör plantering direkt efter markberedningen. Tekniken är också relativt skonsam mot föraren. Mats hade tidigare erfarenhet från markberedning med annan teknik och ansåg vid intervjun 2011 att det var ”det värsta jobb jag prövat på - det var mycket jobbigt och jag blev alldeles stel i hela kroppen”. Nu hade han inte sådana problem, trots långa arbetsdagar (ofta ca 07-19). Mats trodde så pass mycket på denna teknik att han i slutet av förra året (2012) köpte hela ekipaget.

Bidragande motiv för köpet var att Timberjacken lätt ställs om till skotning – ungefär en dags arbete. Eftersom Mats har kvar sin begagnade skördare fick han därmed utrustning att arbeta med markberedning under barmarksperioden och avverkning under vinterperioden. Han kör f n helt i egen regi med sin enskilda firma och har tillräckligt med uppdrag från sådana kunder som vänder sig till honom. Detta sätt att organisera arbetet ger honom stora möjligheter att anpassa arbetet till fritiden.

### **Återblick**

Positiva minnesbilder som maskinförare har han främst från körningen av ÖSA:s fällare-läggare (1970-talet, min anm.). Den hade horisontterande hytt och var mycket tyst tack vare att motorn fanns i en separat enhet 7-8 meter från förarhytten. Tvågrepparen var en maskin som också var trevlig att köra. Engrepparen är mera belastande då man aldrig kan koppla av.

Mats har i stort sett klarat sig bra från besvärande arbetsskador, hade dock ryggproblem en period. Men han känner flera yrkeskamrater som drabbats. Särskilt minns han två bröder från västra Dalarna som efter mångårigt arbete med Logman blev invalidiserade.

### **Intervjuarens kommentarer**

Jag stötte på Mats under den dagliga promenaden med hundarna i skogen. Han skördade ungskogsbränsle vid väggenar, åt Rättviks kommun. Att intervjua en träbränsleskördande maskinförare fanns i min plan. Började snabbintervjua honom under hans matpaus. Det visade sig att han sedan skolåren var god vän med fadern till två av mina barnbarn; ett bra utgångsläge för ett öppet personligt samtal.

Det sätt på vilket Mats kombinerat sitt högkvalificerade arbete med sitt privatliv visar på en möjlighet som skogsarbete kan erbjuda och som inte är lätt att finna i andra yrken. Han har dessutom kunnat uppfylla ett annat behov som bidrar till hans arbetstillfredsställelse, nämligen att han trivs med att jobba ensam.

Mats' upplysning om de två kollegorna som invalidiserats efter långvarigt arbete med Logma fick mig att tänka på skogsförvaltaren (vid bl a Kopparförs AB och Orsa besparingskog) Rune Dehléns yttrande (när jag intervjuade honom 2008) om Logman som ”ett kvalificerat tortyrredskap”.

## **E 6**

### **Jan-Gunnar Andersson**

*Telefonintervju 9/3 2011, 9/6 2013 och personlig intervju 19/9 2013*

Jan-Gunnar är född 1958. Bor i Kättbo i Dalarna.

#### **Kronologisk berättelse**

Jan-Gunnar var teknikintresserad redan i barndomen. Han gick tekniskt gymnasium och fick arbete hos Wibe, verkstadsföretag i Mora. Efter militärtjänst gick han en tre månaders utbildning i skotarkörning på skogsbruksskolan i Älvdalen. Därefter (1980) började han arbeta som maskinförare hos fadern (f. 1933) som sedan mitten av 1970-talet var drivningsentreprenör.

Han började med att köra skotare. Sedan blev det – i tur och ordning - gallringsprocessorn Rottne Snoken, ÖSA processor och engreppare (gripskördare). Från och med 1984 arbetade man helmekaniserat i drivningsföretaget.

Företaget arbetade åt Stora. Jobbet var intressant och utvecklande och lönsamheten acceptabel. I slutet av 80-talet ökade framtidstron.

Som entreprenör fick man åren kring 1990 allt större ansvar. Drivningsföretaget – bestående av far och son + två till tre man beroende på konjunktur och arbetsmängd - hade en hel årssavverkning som man planerade och drev. Allt flera kringuppgifter – såsom förröjning av objekten - kompletterade det direkta drivningsarbetet. Det överlappande skiftet infördes. Naturvården kom som ett mycket intressant inslag i jobbet. Men det fanns också besvärliga perioder t ex vid större maskinhaverier eller när någon blev sjuk.

Fadern hade gått med i SMF när organisationen bildades på 70-talet. Jan-Gunnar engagerade sig i SMF och blev regional förtroendemän på 90-talet. Han hade mycket utvecklings- och förhandlingskontakter med Jan-Åke Ronström, skogsteknisk chef, och tekniske specialisten Bo Morenius på Storas tekniska avdelning, samt med Johan Lindman, Storas förvaltare i Mora.

Några år in på 90-talet blev det ekonomiska klimatet kärvare. Stora övergick till individuella uppgörelser med entreprenörerna i stället för att förhandla med SMF. Jan-Gunnar upplevde att Stora i sin relation till entreprenörerna kom att fokusera för mycket på prissänkning. Det kändes som att dialogen om generella utvecklingsfrågor och vinna-vinnaförhållandet bara försvann.

Från slutet av 90-talet försämrades situationen för Jan-Gunnars företag successivt. Arbetsuppgifter och med dem sammanhängande ersättning plockades bort från företaget och utträttades i stället av specialister på Stora. Efter millennieskiftet sjönk företagets vinst från nivån 5-10 procent till att pendla kring noll. Men Jan-Gunnar fortsatte att engagera sig i utvecklingsarbetet och hoppades kunna förbättra lönsamheten i företaget. Under åren 2003-2008 satt Jan-Gunnar med i Tekniska samverkansgruppen på Skogforsk och 2004 blev han invald i styrelsen för SMF, skogsmaskinföretagarnas riksorganisation.

Fadern körde maskin i gruppen ända till 2003, med viss nedtrappning mot slutet, och fortsatte att vara delägare i företaget.

År 2008 – när den ekonomiska krisen slog till och en lågkonjunktur drabbade skogsnäringen - hade Jan-Gunnar fått nog av försämringarna och lade ned verksamheten. Det var i första hand den ekonomiska pressen som grundade beslutet, men frustration över att utvecklingsansträngningarna inte bar frukt bidrog också till att arbetet blev allt mera tröttande.

Efter nedläggningen fick Jan-Gunnar arbete på John Deeres underhållsverkstad i Mora, för skogsmaskiner, och tjänstgör idag (juni 2013) som verkmästare där. Det är ett dagtidsarbete som är kvalificerat, omväxlande och kontaktrikt.

### **Återblick**

Företaget har genomgående arbetet med en maskingrupp, sedan mitten av 80-talet bestående av en skördare och en skotare. Från början var det mest slutavverkning, så småningom blev det fifty-fifty slutavverkning och gallring.

#### *Bästa tiden i jobbet?*

Från mitten av 80-talet och en bit in på 90-talet. Arbetet blev allt mera intressant och omväxlande, maskinerna allt bättre och det fanns en optimism hos alla parter.

Nya ”tekniska grejor” har hela tiden varit stimulerande för en tekniskt intresserad (som Jan-Gunnar).

#### *Maskinernas förarmiljö och driftssäkerhet.*

Under Jan-Gunnars nästan 30 år långa yrkesliv som maskinförare har förarmiljön förbättrats hela tiden. Han upplever ett särskilt utvecklingssprång i början av 80-talet när systemet för värme, ventilation och luftrening i hytten förbättrades kraftigt.

Driftssäkerheten har förbättrats kontinuerligt, men det var mycket reparationer långt in på 90-talet.

#### *Belastningsskador?*

Nej, J-G har klarat sig bra. Omväxlingen i arbetet, som ju var särskilt påtaglig när det överlappande skiftet tillämpades fullt ut, betydde mycket för att minska skaderisken.

#### *Veckoarbetstiden?*

Veckoarbetstiden har legat mellan 50 och 60 timmar, mestadels närmare 60.

#### *Om arbetsförhållandena åren närmast före avvecklingen av företaget (2008)*

Överlappningen mellan skiften krympte successivt efter millennieskiftet och mot slutet var skiftschemat 06-14 och 13-20. Den tid man var ute ur maskinen per skift låg kring 1½ timme inkl. matpauser.

Drivningsobjekten låg relativt nära och restiden enkel väg låg normalt kring 1/2-3/4 timme.

### **Intervjuarens kommentarer**

När jag intervjuade entreprenören Håkan Persson (E 1) våren 2008 ställde jag frågan om det fanns några andra entreprenörer som kunde vara intressant att intervjua och fick då Jan-Gunnar



som första namn. Enligt Håkan var Jan-Gunnar starkt engagerad i såväl SMF som den tekniska och organisatoriska utvecklingen på 90-talet och hölls för att vara en av de mest drivande personerna inom entreprenörskåren.

Det som jag fann särskilt intressant i Jan-Gunnars berättelse var åren på 90-talet med det breda ansvaret och mångsidiga arbetet som hans företag åtnjöt när de fick ta hand om en hel årsmängd med drivningsobjekt. Det låg ju helt i linje med den vision om decentralisering och delegering som Stora Skogs skogsdirektör Björn Hägglund och SLA:S ordförande Sven Lundell uttryckte i tidskriften SKOGEN 1994 och visade att den gick att tillämpa även på entreprenörerna och inte bara de bolagsegna lagen. Med sina utsagor om försämringarna, som inleddes i slutet av 90-talet och som så småningom ledde till nedläggning av företaget, har Jan-Gunnar också bidragit till att underbygga min tes om skogsarbetets avhumanisering under de senaste 10-15 åren.

## **E 7**

### **Anders Bengtsson**

*Personlig intervju 29/3 2010, telefonintervju 15/9 2013*

Född 1971. Bor i Orsa, Dalarna

### **Kronologiskt**

Anders kom i kontakt med skogsarbete genom sin far som arbetade med såväl huggning som maskinkörning. Gick naturvetenskaplig linje på skidgymnasium. Efter militärtjänsten kände han för att utbilda sig inom det skogliga. Efter grundläggande skogsbruksutbildning i Älvdalen gick han först skogteknisk utbildning (två år), följd av ett års utbildning till skogsmästare - i Skinnskatteberg - och blev klar med det i mitten av 90-talet. Vid den tiden var det dåligt med jobb för nykläckta skogsmästare. Anders valde därför att börja arbeta som maskinförare i faderns skogsentreprenad som denne drev i ett handelsbolag tillsammans med en kompanjon. De hade en maskingrupp med skördare och skotare. Anders lärde sig förarjobbet genom praktisk utövning.

Företaget växte efter hand och nya förare anställdes. År 2008 ombildades handelsbolaget till aktiebolag och blev Boggas Skogstjänst AB.

### **Läget 2010**

När jag stötte på Anders i skogen norr om Vikarbyn i mars 2010 hade företaget tre maskingrupper. Anders körde en John Deere skördare 1270 av 2008 års modell. Fadern (född 1947) och brodern (född 1972) körde också och alla tre var delägare i bolaget.

Vid mötet i mars 2010 hade Anders följande kommentarer till verksamheten eller svar på mina improviserade frågor:

- Driftssäkerheten hos maskinerna har förbättrats en hel del under senare år men ändå går en del nya saker ofta sönder, helt i onödan tycks det, även elektronik.
- Förarkomforten har också förbättrats, men kan fortfarande bli bättre. Belastningsskador är dock inget problem, varken hos Anders själv eller bland de anställda.
- Det är psykisk press hela arbetsdagen. Man är slut när man kommer hem. Går ut över familjen. Mycket att hålla i huvudet när man gallrar. I slutavverkning mera monotont.
- Jag är ute ur maskin ca en kvart under arbetspasset.

Anders meddelade också att företaget hade sex anställda. En hade nyligen slutat– han sade upp sig direkt när han fick nio mils enkel resa till avverkningsobjektet (kort därefter slutade ytterligare en anställd av samma anledning – för långa arbetsresor. Info av AB sept. 2013).

Anders ansåg också att det var tveksamt om det lönar sig att köra skift i dagsläget, när räntorna var låga. Bränsle och personal är det som kostar mest.

F ö sade sig Anders trivas mycket bra med jobbet och ångrar inte att han satsade på detta efter sin skogsmästarexamen.

### **Läget i september 2013**

Vid telefonintervju 15 september beskriver Anders läget på följande sätt.

Situationen blir allt mera otillfredsställande. Ekonomin i företaget har försämrats stadigt de senaste åren - från ca 17 % vinst 2009 till 3, 7 % förlust 2012. Gapet mellan erbjudet kubikmeterpris för jobbet och företagets kostnader för bränsle, personal, transporter mellan objekten etc.har hela tiden ökat. År 2013 hade man bara att acceptera en kostnadsänkning på kubikmeterpriset med 3-6 procent.

Företaget kör åt Korsnäs (idag BillerudKorsnäs) och Weda Skog (sågverksgrupp, intervjuarens anm.). Sågverkens problem på marknaden det senaste året har medfört perioder utan objekterbjudanden från Weda. Hos BillerudKorsnäs har attityden hårdnat den senaste tiden, vilket kanske inte är förvånande med tanke på massapappersindustrins akuta lönsamhetsproblem. Allt handlar om lägsta kostnad för arbetet. Det är bara att acceptera dikterat pris för jobbet. Produktionsledaren, den närmaste kontakten med entreprenören, tycks inte ha något förhandlingsutrymme. Ens egna försök att hålla hög kvalitet på arbetet ger inget utfall i priset på arbetet. Det känns allt mera otacksamt att göra ett bra arbete.

Den stressande ekonomiska pressen och de ökande arbetsresorna, med allt mera bortaliggnig, har medfört sämre trivsel i jobbet, även för de anställda.

Kring 2009 hade företaget kring tio anställda. De försämrade förhållandena och ett försämrat löneläge för skogsmaskinförare relativt andra yrken har medfört att den ene efter den andra hoppat av. År 2012 tvingades företaget dessutom att säga upp tre anställda på grund av arbetsbrist. Det har varit särskilt tungt att förlora två unga maskinförare som Boggas tog hand om 2009 direkt efter avslutad utbildning på Älvdalens naturbruksgymnasium. Det var en stor insats och kostnad att få dem tillräckligt produktiva. Nu (september 2013) har man två anställda förare kvar.

Anders själv kör tolv timmar per dag under de fem veckodagarna. Restiden till objekten ligger i snitt (median, intervjuarens anm.) kring en timme enkel väg. Men ganska ofta rör det sig kring 1½ - 2 timmar. Blir det mer väljer man i regel övernattnig. Sedan fem månader tillbaka har Anders övernattat i koja hela veckorna (resväg vid intervjutillfället 24 mil enkel väg), till stort förfång för familjeliv och fritid. Utöver körtiden och restiden har Anders omkring fem timmar administrativt arbete per vecka.

De kraftiga försämringarna under de senaste åren och de allt större personliga påfrestningarna har medfört att Anders kommit till insikten att en nedläggning av företaget inte är utesluten, om förhållandena inte förbättras. Boggas har därför inte investerat i nya maskiner för att undvika en lånefälla; Anders kör fortfarande sin John Deere skördare 1270 av 2008 års modell. En klen tröst i sammanhanget är att det finns flera entreprenörskollegor i närområdet som har ännu större problem.

### **Intervjuarens kommentarer**

Urvalet av Anders Bengtsson skedde genom att jag stötte på honom under en skogspromenad d v s genom slumpen. Det som väckte min nyfikenhet att följa upp den ca 20 minuter långa, improviserade intervjun var att Anders hade en relativt hög utbildning för att höra till kategorin heltidskörande entreprenör, som ju är den typiska inom skoglig drivningsentreprenad. Men det blev inte av förrän i september 2013 när jag arbetade på att färdigställa föreliggande rapport.

## Kap. 3 Egna intervjuer av anställda maskinförare

### A 1

#### *Nils Evert Visén*

*Första intervjun januari 2011, därefter ca tio uppföljande samtal, samtliga på telefon*

Nils-Evert är född 1939 och bor i Viksmon, i f d Graninge församling i Ångermanland.

#### **Kronologisk berättelse**

Familjen hade ett litet jordbruk och pappan arbetade därutöver i skogen. Nils-Evert och hans bror började följa med fadern i skogen i 7-8 årsåldern, mest på sommarloven. De hjälpte bland annat till med kvistning och barkning av massaved. Inga prestationskrav. Det var roligare än att vakta djuren och andra sysslor hemma på gården.

Direkt efter sjuåriga folkskolan började han sommaren 1953 att arbeta hos SCA. Plantsättning och frösådd blev de första uppgifterna. Därefter blev det huggning med den gamla tidens handredskap. Under de följande sex åren blev det fortsatt huggning med skogsvård sommartid och litegrann flottning också. En hel del bortaliggning i koja. Han jobbade åt Domänverket ett av de sex åren. Deras arbetsobjekt låg mestadels i höjdlägena mellan Ångermanälven och Indalsälven. Det medförde att man låg i koja hela arbetsåret, vilket inte var särskilt roligt när man var tonåring, särskilt trist sommartid. Dessutom var en del kojor rent dåliga.

Efter militärtjänsten på P 6 i Boden började han arbeta åt Graningeverken 1961. Det blev huggning för hästkörning. Det fanns ett 50-tal hästkörare i området och var och en av dessa hade i regel två huggare. Han började köra häst själv och de följande åren blev det en blandning av huggning, skogsvård och hästkörning under den resterande delen av 60-talet (bolaget var mycket sent i mekaniseringen). Han trivdes bra med detta – kanske den bästa tiden i hans yrkesliv. Hästen var som en kompis.

Nils-Evert kommenterar:

Det område jag hänvisar till är Graninge före detta församling eller kommun före kommun sammanslagningarna på 50-talet. 1955 fanns det 1361 personer i Graninge (i dag finns det ca 400 invånare, med en stor andel äldre än 60 år). När jag kom till Graninge 1961 fanns det 50 hästkörare, antalet huggare vintertid var säkert närmare 100 personer, många finländare. Bolaget hade dessutom egna tummare anställda. Genom att det fanns en hel del arrendegårdar som behövde underhåll och service, fanns det snickare och andra yrkesmän anställda, vanligen benämnda som dagsverkare. Egen vägavdelning som skötte nybrytning av skogsbilvägar och vägunderhåll sommar som vinter. Graninge Bruk fanns en motorverkstad som servade maskiner från vägavdelningen och i kraftverksutbyggnaden.

I början av 70-talet mekaniserade Graningeverken snabbt och radikalt under ledning av den nye skogschefen, jägmästaren David Heinstedt. Nils Evert kom med i ett Logmalag och lärde sig köra maskin. Det blev lagarbete med 6-7 man. Logma hade en TU (=teknisk utnyttjandegrad) på 50-60 procent, så det blev en hel del reparationer. Man terrängkörde stammarna med lunnare, hade motormanuell upparbetning på avlägget och hanterade virket med gaffellastare. Lagarbetet var mycket stimulerande. Det sociala förstärktes av att man åkte personalbuss tillsammans till och från arbetsobjekten. Betalningsformen var tidlön + ett litet ackordstillägg. Vid reparationer hade man ren tidlön. Efter en tid tog ett kapverk över upparbetningen på avlägget. Man arbetade

de första åren i raka tvåskift 06-15 och 15-24, med en timmes rast. I mitten på 70-talet ändrades passen till 06.00-14.45 och 14.45-22.00, med 45 minuters rast.

Logman kom att ersättas av systemet med fällare-läggare och processor, fortsatt med stimulerande lagarbete. Sedan kom skördarna. Betalningsformen och skiftformen förändrades inte nämnvärt. Ibland körde man treskift.

I början av 90-talet skedde betydande förändringar. Arbetet blev mera självständigt. Lagen tog själva över mycket av planeringen och av servicen på arbetsobjekten (kojorna, bränsleanskaffningen etc). Naturvården blev ett stimulerande inslag i arbetet, som uppskattades av de allra flesta maskinförarna. Undantag fanns, särskilt bland lite äldre och konservativa personer, som helst körde på i gamla mönster. Det överlappande skiftet infördes. För skördarna tillämpades treskift 06.00-24.00. Förare nr 1 arbetade 06.00- 15.00, förare nr 2 09.00-17.00 och förare nr 3 17.00-24.00. Det innebar att det längst arbetspasset i maskin blev tre timmar. Skotarna gick i raka tvåskift 06.00–22.00

När OCH-projektet kom igång 1995 fick Nils Evert en ledande roll som Skogsarbetareförbundets representant på nationell nivå. OCH-projektet, som hade som huvudsyfte att eliminera belastningsskadorna, blev uppskattat av många maskinförare.

Ända till sin pensionering som maskinförare hos Graningeverken år 2000 fick Nils Evert arbeta som bolagsanställd maskinförare, mot slutet specialiserad på skördare. Bolaget avvek från övriga storskogsföretag genom att behålla de egna lagen och inte entreprenörisera. De fick också behålla det överlappande skiftet 90-talet ut.

Efter pensioneringen fortsatte Nils Evert att arbeta som regionalt skyddsombud, på deltid med viss lön från Skogs- och Träfacket.

### **Återblick**

Som särskilt bra perioder i sitt halvsekelånga skogsarbetarliv lyfter Nils Evert fram tre perioder. Den första var under 50-talet, särskilt på grund av den stora omväxlingen i arbetet (se ovan) såväl under arbetsåret som under den enskilda arbetsdagen. Den andra var under 70-talet med lagarbetet kring de nya skogsmaskinerna, då det sociala inslaget var särskilt stimulerande. Den tredje perioden var 90-talets första hälft med det självständiga, innehållsrika och omväxlande jobbet.

Nils Evert har kört många olika maskiner under årens lopp och jobbat i såväl gallring som slutavverkning. Han har inga krämpor efter alla dessa år med ett relativt hårt jobb i olika former. Han har upplevt att en del skogsarbetare fått arbetsskador relativt snabbt och slagits ut från jobbet.

Han började engagera sig fackligt redan på 60-talet. På 90-talet blev han Skogsarbetareförbundet förhandlingsombud på Graningeverkens skogsförvaltning. Han minns hårda duster med bolagets skogsdirektör Krister Fahlgren, men upplevde kommunikationen dem emellan som rak och väl fungerande. Nils Evert satt i Skogsarbetareförbundets styrelse i slutet av 90-talet.

Som engagerad i OCH-projektet på nationell nivå 1995-97 och som regionalt skyddsombud åren efter millennieskiftet såg Nils-Evert att den sociala nedmonteringen inleddes i mitten av 90-talet, men motverkades genom OCH-projektet några år. På Graningeverken, där han fortsatte att köra maskin ända till år 2000, höll man kvar de sociala inslagen – t ex det överlappande skiftet – ovanligt länge.

Han iakttog att värderingarna i det skogliga arbetslivet började försämrats efter den nationella ekonomiska krisen 1991-93. Bland annat blev inställningen till svagpresterande individer allt hårdare. Det gällde särskilt i entreprenörslagen, men förekom också i de bolagsegna maskingrupporna och t o m generellt inom skogsarbetarkåren.

I samtal om naturvården nämner Nils Evert att det kan vara svårt att göra ett fullgott arbete vid mörkerkörning.

Nils-Evert har genom kollegiala kontakter och med egna ögon iakttagit utvecklingen i regionen efter millennieskiftet. Han har, när det gäller maskingrupporna, bland annat noterat att arbetsresornas längd och bortaliggningen ökat och att de raka tvåskiften blivit helt dominerande. När det gäller skogsvården har han, på nära håll, observerat att plantering och röjning numera till mycket stor del utförs av importerad arbetskraft som arbetar från tidig morgon till sen kväll minst sex dagar i veckan.

### **Intervjuarens kommentar**

Nils Evert hörde av sig till mig via e-post sedan han läst min artikel i tidskriften SKOGEN nr 12 2010, där jag gjorde en mycket kort sammanfattning av min studie över skogsarbetets rationalisering och humanisering 1900-2010. Han hade synpunkter på den och en erfarenhet som gjorde att jag kände för att välja honom som informant. Jag kontaktade också Nils-Everts dåvarande högste chef, skogsdirektören Krister Fahlgren, som gav vitsorden ”duktig skogsarbetare, välmöblerad i huvudet”. Jag fann dessutom ett värde i den breda erfarenhet som Nils-Evert hade fått genom sitt fackliga engagemang på regional och nationell nivå. Jag valde honom därför senare som en av fem manusgranskare när jag sammanfattade den historiska delen (av min blivande SLU-rapport) i essäform i Skogshistoriska sällskapetets årsskrift.

Nils-Evert har sedan januari 2011 varit en person som jag vänder mig till för att få upplysningar, råd och tips i mitt historieskrivande.

## **A 2**

### ***Tage Aronsson***

*Telefonintervjun mars 2011, kompletterad 18/6 och 16/9 2013*

F 1949. Bor i Östergraninge i Ångermanland.

### **Kronologisk berättelse**

Tage Aronssons skolgång avslutades med en tvåårig yrkesutbildning till verkstadsmekaniker. Direkt efter skolan fick han arbete på Graningeverkens skogsavdelning. Han körde en baklastare som hanterade stammar på ett bilavlägg, ditkörda av en lunningsmaskin. Han lade stammarna i högar och lastade bilarna.

Efter militärtjänsten 1969-70 fick han fortsatt anställning hos Graningeverken och placerades i en Logmagrupp. Drivningssystemet var Logma – klämbankslunnare – motormanuell upparbetning. Två Logmor i varje maskingrupp. Raka tvåskift kl 06-24. Logman var ergonomiskt illa utformad. De som körde den fick alla problem med högeraxeln p g a intensivt arbete med mycket stora kranrörelser. Men Tage fick inga bestående problem av detta, den belastningsskada som han kände av kom att läka ut efter det han bytte till annat arbete.

Efter fem år i Logmagruppen hoppade han av och arbetade som grävmaskinist i Härnösand i tre år. Han blev 1978 kontaktad av Graningeverken och erbjuden att gå med i ett arbetslag som körde gallringsprocessorn Botsmarkarn. Laget bestod av fyra man och en av arbetskamraterna var Nils Evert Visén. Laget upparbetade träd som vinschats till glest liggande stickvägar. ”Mycket reparationer” kommer Tage särskilt ihåg. Efter två år blev det slutavverkning med systemet fällare-läggare och Kockum 870 processor.

År 1982 var det dags för arbete med ÖSA 260 skördare och skotare. Varje lag hade tre skördare och två skotare. Fortsatt raka tvåskift. Arbetsobjekten var stora. Man hade en välutrustad reparationskoja med sig, som betjänades dagtid av en reparatör, samt en rymlig rastkoja där man samlades vid måltiderna. En arbetsledare (skogstekniker) arbetade dagtid på objektet med att planera, banda, snitsla, rekvirera bränsle och trailer etc. Stämningen var mycket gemytlig och Tage ser den perioden som den bästa i sitt arbetsliv.

På 90-talet fortsatte Tage att arbete i systemet skördare + skotare i slutavverkning. Då infördes överlappande skiftet för skördarna; skotarna kördes raka tvåskift. Ibland tillämpades treskift 06-24 för skördarna. Man växlade mellan skördare och skotare inom laget. Passen var tre veckor långa på skördaren och två veckor på skotaren. Tage ser även denna period, som räckte till 2001, som en bra period i sitt arbetsliv. Han uppskattade det överlappande skiftet och arbetsväxlingen. Förarmiljön förbättrades också successivt.

Graningeverken ställde maskinerna 5-6 veckor sommartid under relativt många år. Under perioden 1985-95 arbetade Tage under dessa sommarveckor som arbetsledare för ungdomar som planterade skog. Det var mycket skönt att vara från maskinerna så pass länge. Och jobbet med ungdomarna var stimulerande. Bolaget drev detta system för att rekrytera till skogsyrkena.

År 2001 köptes Graningeverken upp av SCA. Tages arbetslag fortsatte som bolagsägd maskingrupp även i SCA. Men det blev raka tvåskift igen och varje förare skulle specialisera sig på antingen skördare eller skotare. Tage valde att bli skotarförare. Och på detta sätt har han arbetat tiden fram till intervjuerna. Vid intervjun 2011 meddelade han följande: ”Arbetet är pressat, det gäller att hålla samma prestationsnivåer som entreprenörerna. Man sitter i maskinen nästan hela passet. Den tid man är ute ur maskinen på ett åtta timmars pass ligger kring 10-15 minuter (märkning av vältor mest) i skotningen och kring 15-20 minuter i skördarbetet. Dessutom har man gemensam service på maskinerna 14 -14.30. Tage hör till dem som äter sina måltider i maskinen. Med så mycket sittande under arbetsdagen har det blivit viktigt att röra sig på fritiden”.

## **Läget 2013 och återblick**

### *Läget 2013 i stort*

Arbetslaget är intakt. Man arbetar fortsatt i slutavverkning på SCA:s egna skog. Skiftgången är fortsatt rakt tvåskift med en halvtimmes gemensam service vid skiftbytet. Skifttiderna har förändrats något – skördarförarna kör 05-13 och 13-21, skotarförarna 06-14 och 14-23.

### *Arbetsresorna*

Sedan 2000-talet har varje bolagsanställd maskinförare en rymlig fyrhjulsdriven tjänstebil för arbetsresorna. Känns bättre än egen bil, särskilt under tjällossningsperioden. Arbetsresans längd överstiger sällan tre mil enkel väg. När man efter stormen Dagmar (2010) arbetade en period i Medelpad kom reslängden att ligga kring 9-10 mil. Man föredrog ändå pendling före bortaliggnings.

### *Sociala kontakter och kommunikation*

De personliga kontakterna i arbetet är numera mycket få. De sker nästan enbart med maskinkamraten vid skiftbytet gemensamma service. Kommunikationen med arbetsledaren och mellan skotar- och skördarförare sker elektroniskt och per telefon. Tage har inga problem med att prata i telefon medan han kör sin skotare, snarare är det ibland en stimulans i arbetet. Teleabonnemanget medger obegränsad samtalstid utan kostnadsökning och man har givetvis ”handsfree”.

### *Förarmiljön*

Förarmiljön har bara blivit bättre. När bolaget för ett par år sedan stod inför maskinbyte för arbetslaget hade Tage börjat känna av nackproblem, troligen på grund av den frekventa huvudvridningen under på- och avlastning. Han hade då fått vetskap om att det på marknaden fanns skotare där hytten följde med kranens rörelse och önskade sig en sådan. Ledningen gick honom till mötes och maskinbytet genomfördes t o m ett år tidigare än normalt i bytesschemat. Det upplevde Tage som det bästa som hänt i arbetet under senare åren. Nackproblemen har minskat väsentligt.

### *Maskinernas driftssäkerhet*

Driftssäkerheten är numera mycket hög. För skotaren har man ett intervall på 500 timmar för service på verkstad. Under det senaste intervallet fungerade maskinen helt utan störning. Med det bonussystem bolaget har bidrar den ökade driftssäkerheten också till att förtjänsten höjts till en tillfredsställande nivå.

### *Relation till produktionsledningen*

Tage har haft en och samma arbetsledare – Ingemar Bondesson - ända sedan 1970. Det är ett stort bidrag till trivseln i arbetet.

### *Naturvård*

Naturvårdshänsynen i drivningsarbetet är ett starkt prioriterat område i bolaget. Kunskapen ökar och tekniken utvecklas. Bl a har det kommit fram ett band till den bakre boggin som är relativt skonsamt mot marken. Nyligen var Tage och demonstrerade naturvårdande skotning för SCA:s förvaltning i Jämtland.



### *Objektstorlek*

Drivningstrakterna på bolagets egen skog ligger i genomsnitt på 10-15 hektar eller 2 000 – 3 000 m<sup>3</sup>fb. Skotaren kör ut ca 350 m<sup>3</sup>fb per dygn. Under tjällossningsperioden kör man rotköp vid kusten och då rör det sig om mindre objekt.

### *Arbetssskador*

Tage har klarat sig relativt bra från arbetssjukdomar och skador. Han har haft ryggskottsproblem ett par gånger, som värst i mitten på 90-talet då diskbrock tillstötte. Men det klarade han av med hjälp av en månads behandling på Rygginstitutet i Sundsvall.

### *Helheten i arbetet*

Tage trivs mycket bra med sitt arbete. Han upplever att helheten inte har försämrats under de senaste åren. Snarare har det skett en liten förbättring, som mest beror på hyttmiljön, särskilt den kranmedsvängande hytten. Han känner fortfarande påtaglig arbetsglädje i jobbet. Skiftkörningen lär man inte komma ifrån – det är bara att stå ut med den.

### **Intervjuarens kommentarer**

När jag frågade min informant Nils-Evert Visén, som slutade sitt jobb som maskinförare år 2000, om han kunde tipsa mig på någon kollega som funnits lång tid i samma miljö som Nils-Evert själv, men som fortfarande var aktiv i yrket, så blev hans förslag Tage Aronsson. Jag kunde då dels få en annan maskinförarens upplevelser av arbetsförhållandena i den miljön fram till millennieskiftet och dels få kunskap om förändringarna efter millennieskiftet.

Innan jag intervjuade Tage kontaktade jag hans tidigare högsta chef i Graningeverken Krister Fahlgren för att höra hans omdöme om Tage som skogsarbetare. Tage och Nils-Evert Visén fick det gemensamma omdömet; ”duktiga och välmöblerade i huvudet”.

## **A 3**

### ***Torbjörn Gabrielsson***

*Telefonintervju 16/6 2011, kompl. 16/6 2013*

Torbjörn är född 1962 och bor i Helgum i Ångermanland.

### **Kronologisk berättelse**

I slutet av den nioåriga grundskolan arbetade Torbjörn med skogsplantering under sommarloven. Efter grundskolans slut fick han direkt arbete hos Graningeverken. Det blev plantering och röjning först, sedan huggning med motorsåg, i form av fällning för gripprocessor, under ett par säsonger med avbrott för röjning sommartid. Det ensidiga fällningsarbetet upplevde Torbjörn som ”mera lättsamt än att hugga bit”.

År 1988 började Torbjörn köra skördare i slutavverkning. Under inkörningsperioden fick han några veckors intermitterande maskinutbildning vid Alfta Skogstekniska, som han värdesatte högt. Han körde först tvågreppare och från mitten av 90-talet gripskördare. Från början av 90-talet blev det överlappande skift och arbetsväxling mellan skotare och skördare. Maskinerna ställdes

sommartid under ett par månader då man fick hålla på med skogsvård samt diverse planerings- och servicejobb – en mycket skön avkoppling från maskinarbetet.

När dåvarande Yrkesinspektionen 2001 gjorde sin sista utvärdering i OCH-projektet (Arbetsmiljöverket Rapport 2003:8) gav man följande beskrivning av lagets arbete:

**”Exempel 3.**

Skogsbolagets eget lag med 5 maskinförare. Valmet 921 -98. Timberjack 1710 -97. Skyddsombud i laget. Färdväg till arbetet max 5 - 6 mil. Överliggning förekommer inte.

Tre man har känningar av belastningsbesvär i axlar och nacke. Detta hålls på rimlig nivå med hjälp av arbetsväxling och sjukgymnastik. Stor förbättring med den svängbara hytten på skördaren. Inga sjukskrivningar p.g.a. belastningsbesvär. Alla utom en växlar mellan skördare/skotare. Överlappande skift. I övrigt inget speciellt paussystem. Kvällspasset körs ofta utan raster.

Arbetsledning som ger laget självbestämmande. T.ex. avgjorde laget att man skulle ha en "röd" skördare och en "grön" skotare. Ny verkstads-/personalvagn på gång enligt lagets önskemål. Grundlön plus rörlig bonus. God framförhållning. Ensamarbete undviks.

Mycket bra stämning i laget. Hög trivsel med tro på framtid i yrket. Stressmoment är det prestationsbaserade bonussystemet.

**Nyckelord: Ledarskap. Trivsel. Självbestämmande. Arbetsväxling. Sjukgymnastik. Framförhållning. Framtidstro.”**

När SCA tog över 2002 blev det raka tvåskift och arbetsväxlingen mellan skördare och skotare upphörde.

Laget har varit i huvudsak intakt ända sedan 1988 och man har haft samma arbetsledare hela tiden.

**Nuläge och omdömen om jobbet**

Laget består av fyra man, en skördare och en skotare. Torbjörn kör skördaren.

Arbetsobjekten är mestadels stora och ligger relativt koncentrerade. Den totala restiden till och från objekten ligger kring en timme. Torbjörn har aldrig behövt övernatta i koja. Objektens storlek gör att båda maskinerna ofta är på trakten samtidigt, vilket innebär kontaktmöjlighet vid måltidspauserna i kojans.

Arbetsledaren besöker laget ca en gång i veckan och man har daglig telefonkontakt.

Arbetstakten är högt uppdriven och man arbetar ca en halvtimme per åttatimmars pass utanför maskinen – med provträäd, tankning, smörjning, byte av svärd och kedjor etc.

Lönen utgår som månadslön med tillägg, som förhandlas fram centralt.

SCA tillämpar inte förröjning, vilket innebär relativt stort slitage och fler skador på svärd och kedjor.

Den löpande produktionsrapporteringen innebär att ledningen hela tiden har kontroll på lagets sysselsättning och prestation. Torbjörn känner sig inte besvärad av detta.

Det bästa med jobbet är friheten i form av att man kan disponera sin arbetsdag.

Det sämsta med jobbet är det myckna stillasittandet. Man längtar efter jobb utanför maskinen.

Torbjörn trivs med att köra skift och har alltid gjort så. Det ger mera möjligheter samspela arbetet med familjeliv och fritid. Det passade särskilt bra när barnen var små.

### **Återblick**

Den bästa tiden i Torbjörns yrkesliv var slutet av 80-talet och början av 90-talet. Tempot var lugnare och arbetet var mera omväxlande under såväl arbetsåret som arbetsveckan och det enskilda arbetspasset.

Naturvården har intensifierats under SCA-tiden. Det är kurser i ämnet varje år och en mycket sträng kontroll av lagens naturvårdsarbete.

Förarmiljön har blivit mycket bättre under senare år men skakningar och vibrationer bidrar fortfarande till risk för belastningsskador. Torbjörn själv har klarat sig från belastningsskador. Före intervjun hade Torbjörns arbetslag och deras arbetsledare varit på kurs vid rygginstitutet i Marbella, Spanien.

Facket har i det närmaste försvunnit.

### **Intervjuarens kommentar**

Arbetsmiljöinspektionerna i Norrland och Dalarna genomförde 2000-01 en uppföljning av OCH-projektet som redovisades i Rapport 2003:8 från Arbetsmiljöinspektionen. I rapporten redovisar man tio utvalda lag som uppvisade såväl hög produktion som hög trivsel och ringa problem med belastningsskador. Genom kontakt med Gert Persson, som då arbetade vid Arbetsmiljöinspektionen i Härnösand och var med och valde ut och intervjuade de tio utvalda arbetslagen, fick jag tips på Torbjörn Gabrielsson och hans lag. Jag såg det som intressant att se vad som hänt med ett sådant topplag de senaste tio åren och hur Torbjörn upplever förändringarna och dagens arbetsvillkor.

### **A 4**

#### ***Stig Renström***

Intervju 16/1 2011, kompletteringar 19/3 2012, 19/1 och 30/1 2013

### **Kronologisk berättelse**

Född 1946 i Västerbotten

Stig började så smått jobba i skogen när han var 10-11 år, hjälpte till vid plantering och röjning. I tidiga tonåren fick han hjälpa till med lastningen åt en hästkörare och började även jobba med motorsågen i skogen tillsammans med en morbror. En jägmästare på Domänverket talade om för honom att han behövde gå skogsbruksskola för att få använda motorsågen.

Stig gick skogsbruksskola i Lycksele 1962-63 och fick direkt anställning hos Domänverket, Bjurbäckens revir. Huggning för en hästkörare var första jobbet. Sedan kom traktorerna att hugga åt.

Hösten 1967 flyttade Stig till Domänverkets Kristianstadsförvaltning i Skåne där man behövde skogsarbetare för att röja upp efter den svåra stormen i september det året. Det blev fortsatt motormanuellt arbete, så småningom fällning för kvistningsmaskinen Logma, fram till 1976. Då skaffade förvaltningen gallringsprocessorn Stegmataren och bildade ett arbetslag kring denna och en liten skotare. Kronojägaren Curt Strömberg var lagets arbetsledare. Laget bestod av fyra man. Man tillämpade arbetsväxling från första början. Samtliga lagmedlemmar skulle kunna alla moment i jobbet. Arbetsväxlingen var stimulerande och utvecklande men också nödvändig. Arbetet med att sköta processorn var nämligen så jobbigt och man var helt slut efter tre timmar. Arbetslaget fick arbeta mycket självständigt.

I början på 80-talet ersattes gallringsprocessorn av den första gripskördaren SP 21. Arbetslaget fortsatte med sitt relativt självständiga arbete och med arbetsväxlingen. Nya gripskördare kom efter hand in i bilden.

I mitten av 80-talet kom laget med i ett forskningsprojekt som leddes av Forskningsstiftelsen Skogsarbeten och handlade om att utnyttja en dator, placerad i rastkojan, för att planera och följa upp lagets produktion. I projektet ingick också att utveckla arbetsorganisationen och lagmedlemmarnas kompetens. Projektet blev så framgångsrikt att Forskningsstiftelsen kring 1990 spelade in en videofilm på lagets arbete och använde filmen som informations- och utbildningsmaterial. Sensommaren 1991 kom också tidningen SKOGEN och gjorde ett reportage om arbetslaget (kom i nr 9/1991, min anm.). Laget gjorde vid den tiden sin egen årsbudget och planerade bl a lagmedlemmarnas semesterperioder. När målstyrningen sattes i system i Domänverket (som 1992 blev AssiDomän) formulerade laget självt sina prestationsmål. De höjde ribban successivt.

Utvecklingen av arbetslagets ansvar och befogenheter fortsatte ytterligare några år, i nära samarbete med arbetsledaren Curt Strömberg. Laget ökade hela tiden sin produktivitet och Stig erinrar sig det sporrande beröm laget fick av revirchefen ”Svicke” Gustavsson. Under 90-talet kom naturvården in som ett intressant inslag i arbetet.

Den positiva stämningen i laget höll i sig under resten av 90-talet. Curt Strömberg var lagets arbetsledare ända till dess han pensionerades år 2000. Strömberg besökte laget 2-3 gånger i veckan, något han gjort ända sedan laget startade på 70-talet. Kojan var fortsatt mötesplats. Laget tillämpade överlappande skift och arbetet var omväxlande, med markpass mellan maskinpassen. Arbetstiderna kunde växla en hel del beroende på kraven på leveranserna. Det hände att man vid behov skiftkörde dygnet runt.

I samband med AssiDomäns FSC-certifiering i slutet av 90-talet anställdes naturvårdsspecialister på skogsförvaltningen. Dessa tog över en del skogsarbetarnas naturvårdsinsatser. Stig upplevde det som att skogsarbetarnas utvecklade kompetens inom naturvården togs tillvara i minskande grad och att kopplingen mellan naturvården, skogsvården och avverkningsarbetet försämrades.

Stig pensionerades 2007 Men han fortsatte som inhoppare med specialuppgifter, när han blev ombedd, några år till. Därmed hade han fortsatt kontakt med sitt gamla arbetslag och kunde följa förändringarna. Efter Stigs pensionering reducerades laget med en person och man gick över till raka tvåskift – det gällde att hänga med entreprenörerna. Lagmedlemmarna träffar numera varandra bara vid skiftbytet. Den allt finare kojans, som i modernare tid blivit sammanbyggd med en välutrustad servicedel, används fortsatt som kontor men blir allt mera sällan utnyttjad som mötesplats. På grund av den ökade tidspressen avstår en del förare från att utnyttja kojans för matpauserna och äter i förarhytten. Personalbantningen i företaget (som blev Sveaskog i början av 00-talet) har medfört att den personliga kontakten med arbetsledaren blivit alltmera sällsynt. Jobbet har blivit ganska ensamt.

### **Återblick**

Stig har trivts bra med skogsarbetet hela sitt yrkesliv. Särskilt bra var jobbet från mitten av 70-talet till mitten av 90-talet. Under den perioden var arbetet omväxlande och utvecklande och lagarbetet särskilt stimulerande. Graden av självbestämmande och mångfalden av arbetsuppgifter ökade hela tiden och kulminerade under 90-talets första hälft. Under 00-talet inträffade flera försämringar. Tidspressen ökade och framförhållningen minskade. Helheten i det arbete som man hade ansvar för krympte och det blev mindre omväxling i arbetet.

Stig upplever att kvaliteten på det arbete som utförs i skogen har försämrats på flera sätt efter det att skogsarbetarna själva hade ett bredare och mera långsiktigt ansvar för planering och genomförande. Ett exempel är att skördaren i dag i gallringar lämnar partier som man inte kommer åt. Förr gick man ut och tog dessa med motorsågen. Ett annat exempel är att man inte hinner anpassa valet av markskadekänsliga objekt till lämplig årstid eller väderlek. Ett tredje exempel är att stickvägsavståndet krympt kraftigt – från 25 meter till ca 16 meter. Att lämna ett objekt med känslan av att saker och ting kunde ha gjorts mycket bättre har inverkat negativt på arbetsglädjen. Stig har tydligt sett en ökad kortsiktighet i tänkandet och har störts av detta.

En stor förbättring under senare år är förarmiljön i maskinerna, med den nivellerande hytten som ett särskilt viktigt framsteg.

Ett annat positivt inslag i jobbet har varit att hans arbetslag ett antal gånger deltagit i försöksverksamhet som drivits av Forskningsstiftelsen Skogsarbeten/Skogforsk.

### **Intervjuarens kommentarer**

När jag i mitt historieskrivande kom till 90-talet föll det sig naturligt att följa upp vad som hände detta paradexempel på en ”humanrationell” arbetsorganisation, ”det arbetsglada och högeffektiva arbetslaget i norra Skåne” (s. 71 i Arbetsrapport 378/2012). Jag började med att intervjua arbetsledaren Curt Strömberg. Han gav mig namn och adress för lagmedlemmar som arbetade vidare i laget in på 00-talet. Mina sonderingar ledde till att välja Stig Renström som huvudinformant och att dessutom specialintervjua Gösta Stenmark (se nedan).

Jag upplever Stig som en iakttagande och reflekterande person med stor berättarglädje. Han har varit en av mina viktigaste informanter när det gäller att strukturera ”avhumaniseringen” av arbetet i bolagsegna maskingrupper.

## A 5

*Gösta Stenmark*

*Intervju 16/1 2011*

Gösta är född 1936. Bor i Hörby, Skåne

### **Kronologisk berättelse**

Intervjun med Gösta avgränsades till att gälla den tid som Gösta deltog i en maskingrupp på Domänverkets Kristianstadförvaltning som i början på 1990-talet blev mycket uppmärksammasad för sin arbetsorganisation och avancerade planering. Innan Gösta 1991 inlemmades i denna organisation hade han kört skogsmaskin (skotare) 26 år, varav de senaste 20 som s k AT-förare (anställd, som äger sin maskin). I en artikel i tidskriften SKOGEN nr 9/1991 gör Gösta, då 54 år gammal, följande uttalande:

”Förr kunde jag sitta i månader och köra utan att se folk. Det var fruktansvärt ensamt och nio timmar i maskinen kan knäcka den starkaste, säger Gösta, som gillar att ingå i ett gäng som satsar på arbetsväxling. Nu är jag aldrig lika trött efter en arbetsdag. Det funkade bra. Jag gillar det här sättet att arbeta”.

I den nya organisationen kom Gösta att köra en av Domänverket (som blev AssiDomän) ägd skotare tillsammans med en annan förare, i överlappande skift (06-18). Under markpasset på tre timmar ägnade man sig åt planering, utstämpling av speciella träd och arbete med motorsågen där skördaren inte kom åt eller lämpade sig. Arbetet pågick på detta sätt till och med säsongen 1997-98.

Därefter skedde flera förändringar. Traktplaneringen försvann som inslag i maskinförarnas arbete. Det blev mindre att göra med motorsågen när skördarna blev mera effektiva. Det överlappande skiftet försvann – blev för dyrt - och ersattes med raka tvåskift. Företaget minskade den egna maskinparken, varvid Gösta köpte den skotare han kört och blev egenföretagare. Han arbetade sedan som enmansföretagare (entreprenör) åt AssiDomän, som blev Sveaskog, i ytterligare några år.

### **Återblick**

Vid intervjun i januari 2011 säger Gösta Stenmark (då 74 år gammal): ”Om jag fortsatt som ensam förare hade jag inte varit så frisk som jag är idag”. Kommentaren åsyftar perioden 1991-98 med det omväxlande arbetet, i relation till AT-förarperioden. Det blev visserligen ensamarbete igen för Gösta under den avslutande yrkesperioden som entreprenör, men dels hade maskinerna och förarmiljön blivit mycket bättre och dels arbetade Gösta inte lika långa arbetspass som under AT-förartiden.

### **Intervjuarens kommentarer**

I ovan nämnda reportage i SKOGEN framkom att Gösta hade blivit stimulerad av såväl omväxlingen i arbetet som de sociala kontakterna. Hans arbetsglädje ökade påtagligt. Jag fann det intressant att en person som arbetat ensam så länge med ren körning kunde anpassa sig till ett lagarbete och ett nytt arbetsmönster vid så pass hög ålder. Jag blev därför nyfiken på Göstas vidare öden.

## A 6

**Tommy Johansson**

*Intervju 16/1 2011*

Född 1945. Bor i Brösarp, Skåne

### **Kronologisk berättelse**

Tommy började arbeta i skogen sommartid när han var 15 år. Efter skolan fick han anställning på Domänverket. Åren 1961- 63 arbetade Tommy med huggning och skogsvård. Efter militärtjänst 1963-64 fortsatte han hos Domänverket, fick utbildning i att köra lunnare och började köra Timberjack. År 1969 gick han en maskinförarkurs i Rimforsa och började köra skotare.

Terrängkörningen gav med tiden Tommy allt större problem med ländryggen. Men i mitten på 80-talet började man på reviret utveckla arbetsorganisationen och då blev arbetet mera omväxlande, vilket blev bättre för ryggen. Tommy kom i ett arbetslag på fyra man som specialiserats på lövskog, som ibland kunde vara ganska grov. Motorsågen var huvudredskapet för avverkningen. Skogsvård ingick också i storleksordningen 25-30 procent av arbetstiden.

När ryggbesvären fortsatte för Tommy fick han en utbildning i skoglig datainsamling, på Domänverkets kursgård i Färna. Det blev, för Tommys del, allt mera planeringsarbete på drivningstrakten, som komplement till skotningen – så småningom omkring halva arbetstiden. I planeringsarbetet blev ståndortsanpassning ett allt viktigare inslag – en följd av ekologen Jan-Erik Lundmarks utvecklingsinsatser i Domänverket.

Det lag som Tommy arbetade i kom att arbeta dagtid så länge som Tommy var med (till 1999). Men för skotningen tillämpades ofta förlängd dagtid som då blev en form av övertid. Arbetet i laget fortsatte att vara mycket omväxlande. Ibland arbetade man ihop med skördargruppen i Stig Renströms arbetslag (se A4). Produktionssystemet på distriktet var generellt mycket flexibelt.

Tommy var fackligt engagerad och ägnade sig en hel del åt utvecklingen av arbetsorganisationen, arbetsmiljön och skogsarbetarnas kompetens inom det distrikt som han arbetade. Han blev också i början av 90-talet invald i en rådgivande grupp (för virkesdrivning) vid Forskningsstiftelsen Skogsarbeten. Skogsarbeten hade ända sedan mitten av 80-talet lagt en hel del försöksverksamhet till det distrikt där Tommy arbetade och vars chef var kronojägaren Curt Strömberg.

År 1999 blev Tommy planerare på heltid, efter genomgången utbildning. Han fortsatte med detta till 2005, då han – vid 60 års ålder - gick i pension.

Det drivningslag som Tommy arbetat i, och som alltså utfört mycket arbete med motorsågen, upplöstes samma år som Tommy lämnade laget. Gripskördarna hade då blivit så pass kraftfulla att de klarade relativt grov skog. Motorsågen behövdes allt mera sällan för att klara särskilt besvärliga träd och svåråtkomliga skogspartier.

## **Återblick**

Den förändring som inleddes i mitten på 1980-talet blev mycket positiv för skogsarbetarna. ”Vi fick betydligt större inflytande på vår verksamhet” samtidigt som arbetet blev mera innehållsrikt och omväxlande.

Efter millennieskiftet försämrades skogsarbetet på många punkter. Distrikten blev större och de stimulerande kontakterna mellan arbetsledning och arbetslag blev allt glesare. Planeringsarbetet på objekten övertogs allt mera av specialister, delvis som följd av att organisationen funktionaliserades. För Tommy själv blev detta dock en positiv lösning när han som skogsarbetare kunde ägna sina sista yrkesår åt ryggskonande planeringsarbete i stället för att köra maskin.

## **Intervjuarens kommentarer**

Valet av Tommy Johansson som informant hade flera orsaker. Jag hade kommit i kontakt med honom genom Skogsarbetens rådgivande grupp där jag själv satt med i början på 90-talet. Jag inbjöd också Tommy och hans närmaste chef Curt Strömberg att delta i undervisningen av de 60 jägmästarstudenterna i Garpenberg med redovisning av sina erfarenheter i drivningsarbetets organisation och arbetsmiljöfrågor. I min uppföljning av denna - nationellt uppmärksammade - spetsutveckling av skogsarbetets organisation var det naturligt att ta del av Tommys upplevelser av det som hände i fortsättningen.

Tommys sista år i yrkeskarriären visar också på den specialisering som skedde när statsskogsbruket införde processororienterad organisation. Tommys/planerarens övertagande av traktplaneringen innebar att drivningslagen förlorade denna stimulerande och variationsskapande syssla.

## **A 7**

### ***Bengt Blomqvist***

*Intervju november 2011 på telefon*

F 1936. Bor i Ljusne i Hälsingland

Pappan var arrendator åt skogsbolaget Ljusne-Woxna AB

### **Kronologisk berättelse**

Bengt slutade folkskolan när han var 13 år och började arbeta i skogen. 1950 gick han en tolv veckors skoglig utbildning på Kratte Masugn och började sedan hugga, först med handredskap senare med motorsåg.

I mitten av 60-talet gick han en maskinförarutbildning och började köra skotare. Sedan blev det först processorer och därefter skördare, ända fram till pensionen.

Första arbetsgivaren var Ljusne-Woxna AB. På 70-talet och resten av yrkeslivet blev det Stora Kopparbergs Bergslags AB som blev Stora Skog och till slut Stora Enso.



Bengt började engagera sig fackligt redan på 60-talet. Han blev sektionsordförande i slutet av 60-talet och var avtalsråd åt Skogsarbetareförbundet under strejken 1975.

År 1976 bildade man på Söderhamns förvaltning, under jägmästaren Jan Åsanders ledning, ett stort arbetslag som arbetade med motormanuell fällning, processor och skotare. Laget fungerade mycket bra och blev 1977 av den centrala staben utsett att vara ett organisatoriskt försök med hög grad av självstyrning. Det fanns då 15 man i laget, vars arbete och utveckling kom att följas nära av skogstekniska chefen Folke Byström. Denne var mycket nöjd med laget som fick namnet ”Lag Kusten” och snart blev flitigt besök av intresserade inom hela Skogssverige. Den höga graden av självbestämmande i laget var delvis en följd av att förvaltningen inte lyckades rekrytera en ny arbetsledare när den föregående slutade. Det uppstod en långvarig vakans. Laget lyckades bra såväl kostnadsmässigt som i kvaliteten på arbetet.

När skördarna kom kring 1980 splittrades laget i två skördargrupper, varav den ena fortsatte som bolagsegen maskingrupp och den andra blev entreprenör.

Bengt arbetade i den bolagsegna gruppen, där det från början ingick 5-6 personer. Man arbetade i överlappande skift 06-18. Man planerade sitt eget arbete från årsplaneringen till detaljplaneringen på det enskilda objektet och laget skötte självt all service under arbetet på objektet. Weine Genfors blev chef på den till hela Hälsingland utökade förvaltningen 1985 och honom var det kul att jobba med. Laget fick fortsatt arbeta mycket självständigt. När Stora Skog satte målstyrning i system märkte vi knappast någon skillnad mot tidigare. Kvalitetspremier – i slutavverkning t ex för apteringsgrad och TU (teknisk utnyttjandegrad) - blev en viss stimulans i arbetet. På 90-talet intensifierades naturvården, som uppskattades mycket av laget.

Sammanläggningen av STORA och finska Enso samt sjunkande realpriser på massa och papper ledde till intensiv kostnadsjakt på Stora Enso. Det medförde radikal entreprenörisering inom det distrikt som Bengt arbetade och det bolagsegna lag som han arbetade i upplöstes. Bengt tillbringade den sista tiden fram till pensionen år 2000 med uppgifter på förvaltningskontoret i Söderhamn.

Bengt var sektionsordförande i facket ända till slutet av 90-talet.

### **Återblick**

På frågan om den bästa perioden i yrkeslivet svarar Bengt ”hela tiden”, ända från hästkörningstiden. Men visst var det skönt att sitta i maskinen när förarmiljön blev allt bättre. Varmt om vintern och svalt om sommaren.

Bengt drabbades aldrig av belastningsskador och svårare olycksfall. Bara lite ryggskott ibland.

### **Intervjuarens kommentar**

Att följa upp hur det gick för det berömda ”Lag Kusten” och dess efterföljare, som jag följde med egna besök eller genom studentarbeten från 1977 till mitten av 80-talet, kändes angeläget i mitt historieskrivande.

## A 8

### **Birger Lahti**

*Intervju januari 2012 på telefon, uppföljning 2/3 2013*

Född 1964. Bor i Kaarnevaara vid Pajala i Norrbotten.  
I familjen är han tredje generationens skogsarbetare.

#### **Kronologisk berättelse**

Efter diverse sysslor i det lokala skogs- och jordbruket fick Birger 1984 anställning som skogsarbetare i Domänverket. Han arbetade i motormanuell gallring i ett lag på åtta personer. Den typen av jobb varade i tre år - en relativt positiv period. Jobbet var omväxlande bl a för att man fick arbeta med skogsvård en del av sommaren.

1987 började Birger köra maskin, både skotare och skördare, i ett bolagseget lag. Man var sex personer i laget som betjänade en gripskördare och en skotare. Maskinerna kördes i en form av treskift där två man körde överlappande skift 06-18 och en körde ensam 18-24. Arbetsväxling mellan skördare och skotare var vanligt. När man arbetade i gallring var det särskilda huggare som gjorde mellanzonsfällning.

I samband med den nationella ekonomiska krisen 1991-93 och Domänverkets omformning till AssiDomän inleddes en rad organisationsförändringar. De sista motormanuellt arbetande anställda i Domänverket sades upp 1992. De flesta fick säsongsanställning med skogsvård under sommarperioden och stämplade under vintern. Senare ändrades A-kassereglerna så att de inte längre tillät den lösningen för de arbetslösa skogsarbetarna. AT-förarsystemet upphörde 1993-94 och AT-förarna blev entreprenörer. Vissa av de bolagsegna lagen fick välja mellan att bli entreprenörer eller att bli av med jobbet. Birgers maskingrupp fick fortsätta som bolagseget lag, men det skedde en minskning från sex till fem man, som arbetade överlappande skift 06-18 och enbart i slutavverkning. Domänservice i Pajala, där man alltså hade en egen reparatör, fick leva vidare till slutet av 90-talet.

Naturvården blev allt mera intensiv under 90-talet, men efter det att FSC-certifieringen genomförts upplevde skogsarbetarna (maskinförarna) i AssiDomän att de blev avkopplade från naturvården. Specialister tog över allt mera av planeringen. Maskinförarna har visserligen behållit och kontinuerligt utvecklat sin kompetens inom naturvården men Birger upplever att man tappat helheten i den delen av jobbet.

När Sveaskog bildades och köpte AssiDomän 2001 satt Birger i Sveaskogs styrelse.

Under Sveaskogsperioden till idag (början av mars 2013) har Birgers maskingrupp om fem man med skördare och skotare fortsatt att arbeta i överlappande 06-18, men f n sker förhandling om en reduktion till fyra man som kör raka tvåskift.

Sedan 2012 sitter Birger i GS-fackets förbundsstyrelse.

Birger har två söner som – efter genomgången skogsbruksutbildning på naturbruksgymnasium - arbetar inom branschen, familjens fjärde generation som försörjer sig på skogsnäringen.

## **Nuläge och återblick**

Detta avsnitt har två delar. I den första redovisar jag utsagor från Birger som kommit fram vid mina två intervjutillfällen. I den andra redovisas vad Birger skrivit i en rapport från GS-facket hösten 2011.

### *Svar och synpunkter vid mina intervjuer*

Arbetsresorna har blivit längre, som längst har Birger haft elva mil enkel väg, men på 15 år har han inte haft någon bortaliggning. Komforten i bilarna har blivit bättre, vägstandarden är relativt god och det är gles trafik. De maskinlag som kör gallring har ännu längre resvägar och har en del kojliggning.

Driftssäkerheten hos skogsmaskinerna har blivit mycket hög. Den av maskinleverantörerna övertagna servicen och reparationerna fungerar bra. Birgers lag kör John Deere. Sällsynta reservdelar levereras med flyg.

Birger anser att arbetstryggheten är relativt god, även bland entreprenörerna. Sveaskog prövade anbudssystemet ett tag men det tillämpas sällan idag. De flesta entreprenörer har fleråriga avtal.

Birger besväras inte av belastningsskador. En tid upplevde han problem i nacken – det brände till ibland. Det berodde troligen på att han körde för långa skift vid den tiden.

I Birgers lag, som alltså behållit det överlappande skiftet till idag, har huvudmålet ätits i kojnan. I de lag som kör raka tvåskift är det vanligt att man äter i maskinhytten.

Den personliga kontakten med arbetsledaren har blivit allt mera sällsynt. Det kan gå både en och två månader mellan träffarna.

Redovisningen av arbetstiden har tidigare skett i G15-timmar, vilket innebär att pauser på upp till 15 minuter räknats in i produktionstiden. På senare tid har ledningen infört G5-tid i redovisningen. Det innebär att man måste rapportera vad man sysslar med när maskinen stått mer än 5 minuter. Birger upplever detta som en form av tidsstudie, men vet inte om den är tillfällig eller om G5-tiden ska användas permanent. Den modellen sätter mera press på maskinföraren.

Birger är skeptisk till det raka tvåskiftet, som – jämfört med det överlappande skiftet - innebär såväl ökad press som ökad ensamhet. Inom den gula sektorn går man motsatt väg för att förbättra maskinförarnas arbetsmiljö. Men samtidigt har förarmiljön i skogsmaskinerna förbättrats avsevärt under senare år, vilket delvis kompenserar de organisatoriska försämringarna.

Sammanfattningsvis upplever Birger att de som jobbar i skogen i hans omgivning trivs bra trots att tiden från hemmet är relativt lång samt att jobbet är relativt ensamt och pressat. Det har blivit en livsstil att jobba på detta sätt, liknande renskötarens arbetsliv. Och friheten i jobbet känns fortfarande som en positiv faktor i dagens skogsarbete.

### *Publicerade erfarenheter och aspekter*

I GS-fackets skrift ”Gräset är grönare på den gula sidan. Att arbeta som skogsmaskinförare” (2011) skriver Birger följande:

”Det har skett stora förändringar de senaste 15 åren både när det gäller att köra skotare och skördare.

I skotaren har förarmiljön förbättrats. Lastutrymmena har också förändrats så att lastning och sortering går mycket lättare och dessutom har krankörningen blivit mjukare med en förbättrad teknik. Samtidigt har arbetsbelastningen ökat. Föraren av skotaren ska registrera lassen eller ringa in antalet lass efter dagens slut och det krävs mer och mer datorvana för att klara av detta. Stressen har blivit större i och med att man i de flesta arbetslag har rationaliserat bort ett skift samtidigt som man får mindre och mindre avverkningsytor och körsträckorna blir längre och längre.

Gissningsvis har produktiviteten för en skotare ökat med 30 procent jämfört med 15 år tillbaka.

Arbetet med att köra skördare har genomgått en ännu större förändring under samma tid. Produktionen för skördaren har ökat med minst lika mycket som för skotaren och detta trots att förarna har fått fler och fler arbetsuppgifter som måste skötas.

Prislistor ska ändras, uppföljningar ska göras på avverkningarna, föraren har ansvar för miljöhänsyn, om en planerare har missat nåt så ska föraren veta vad som gäller. Samma sak gäller för naturvård. I gallringar fanns det tidigare snitslade vägar och ibland t.o.m. stämplingar, men nu ska föraren bedöma allt och ta provgrundytor med jämna tidsintervaller så att rätt uttag görs.

Om skördaren får provträdd ska dessa slumpmässigt provmätas ca. 3-4 ggr/dygn, och detta ska även göras oavsett mörker och snödjup. Utöver detta ska vi ta utskrifter på produktion och kartmaterial efter avverkningen oavsett om vi efter varje skift skapar filer på produktion, körtider och provträdd som vi skickar in till arbetsgivaren. All denna administration som vi gör tar tid men vi har aldrig fått frågan hur mycket produktionstid som går åt till detta?

Tvärtom så ska man varje år köra lite mer.

Maskinerna har blivit driftsäkrare och lättare att underhålla. Förr kunde maskinen stå still p.g.a. väntan på reservdelar, reparation eller felsökning. Visst kunde detta också vara jobbigt men sett utifrån en hälsoaspekt så var det nog bra att göra något annat någon gång. Nu sitter maskinföraren hela tiden i maskinen och producerar eller knappar på datorn. Att det dessutom sker en driftuppföljning som efter fem minuters stillestånd frågar vad man gör skapar än mer stress för många.

När jag tittar på gamla lönespecifikationer från mitten av 90-talet kan jag se att vi då hade 5-6 veckor varje år då vi bl.a. servade maskiner, städade skogskojan, arbetade med röjningar eller var lagbas på plantering. Nu har vi endast tre dagar till sådant.”

### **Intervjuarens kommentarer**

Vid ett av mina återkommande besök på GS-fackets hemsida stötte jag på Birgers ovan citerade betraktelse över skogsarbetet. När jag fann att han arbetade i Norrbotten såg jag honom som lämplig för en intervju som geografiskt kompletterade mina tidigare intervjuer. Jag bad honom också läsa min essä i Skogshistoriska sällskapetets årsskrift med en begäran om att påpeka de brister eller felaktigheter han stötte på. Några sådana fann han dock inte. Min essä publicerades ungefär samtidigt som GS-fackets rapport.

## **A 9**

### **Magnus Simons**

*Intervju mars 2010 i skogen, kompl. på telefon 16-17/6 2013*

F 1968. Bor i Våmhus

### **Bakgrund och läge 2010**

Magnus utbildade sig till rörmokare och det blev hans första yrke under några år.

Kring 1990 blev skogen hans arbetsplats. Sedan barnsben hade han varit med i skogliga sysslor då fadern hade en relativt stor skogsegendom. Fadern var också entreprenör med skogs- och grävmaskiner. Den första skogsmaskin han kom att köra som anställd hos fadern var en Volvo Hemek skotare med sexspaksreglage. Sedan kom han även att köra skördare. Han arbetade i

faderns företag ca fem år och fortsatte sedan hos andra drivningsentreprenörer. År 2005 blev han anställd hos Boggas Skogstjänst i Orsa och blev där i sju år.

När jag stötte på Magnus i skogen i mars 2010 arbetade han som skördarförare i ett maskinlag med en skördare och en skotare. Laget körde raka tvåskift, med lite överlappning vid behov.

Han körde en John Deere slutavverkningskördare av 2008 års modell. Han tyckte att maskinförarjobbet förändrats till det bättre under hans yrkestid – bättre förarkomfort och mindre skruva. Mycket tystare, man behöver inte hörselpropp. Kan lyssna på P 1 utan lurar. AC i hytten, stor betydelse för sommorkörningen.

Små drivningstrakter i Rättviksområdet – innebar mycket ensamarbete, men det besvärade inte Magnus.

Magnus uppgav att han aldrig haft belastningsskada - ”man får inte stressa, det är dom som stressar som får problem”.

Kontroll av timmeraptringen (utbytet låg kring 94 %) gjorde att man kom ur maskinen ca 20 minuter per dag.

### **Arbetsituation 2013**

Nu (juni 2013) arbetar Magnus sedan 2012 som skogsmaskinförare i Norge. Det som fick honom att lämna förarjobbet i Sverige var att han upplevde att skiftkörningen, i kombination med långa arbetsresor och bortaliggning, förstörde privatlivet plus att lönen var dålig.

Magnus uppger att entreprenörerna i Norge inte är lika ekonomiskt pressade som de svenska. Lönerna är jämförelsevis bättre. Han arbetar dagtid i tiodagarspass med tio dagar ledighet emellan. Även om arbetspassen är långa så känner han sig med det arbets- och fritidsschemat betydligt mindre trött än han var med det tidigare sättet att arbeta. Livet har blivit mycket bättre. Magnus nämner också att han stött på flera svenska skogsmaskinförare som arbetar i Norge enligt samma modell.

### **Intervjuarens kommentarer**

Valet av Magnus Simons som informant skedde genom slumpen, i form av att jag stötte på honom en dag i mars 2010 under min dagliga vandring i skogen. Han tog just en matpaus i förarhytten. Jag passade på att ställa några frågor och antecknade svaren. Det blev ytterligare ett kort samtal några dagar senare då han fortfarande var kvar på drivningstrakten.

När jag våren 2013 gick igenom mina minnesanteckningar fäste jag mig vid att han bara hade positiva kommentarer om maskinförararbetets förändring. Blev därför nyfiken på att följa upp den korta intervjun för att eventuellt få en fördjupning av hans positiva inställning till arbetet. Då kom i stället hans missnöje med den (försämrade) organisatoriska miljön fram, som ledde till det radikala beslutet att pröva en helt annan miljö. Hans fall kom därför att bredda min bild av skogsmaskinförarnas nuvarande situation i Sverige. Det är inte bara den gula sektorn och gruvindustrin som är lockande alternativ för missnöjda svenska skogsmaskinförare. Den för

humankvaliteten spretande utvecklingen - med en förbättrad förarmiljö i maskinen och en försämrade organisatorisk miljö – blev också tydligare för mig.

## **A 10**

### ***Kjell Tegmyr***

*Telefonintervjuer 1/6 2011 och 24/9 2013*

Född 1969. Bor i Orsa, Dalarna

### **Kronologisk berättelse**

Kjell började följa med fadern Ingmar (konstruktör av teknik för småskaligt skogsbruk; intervjuarens anm.) i skogliga arbeten redan i tidiga tonåren.

Åren 1985-87 gick han den skogliga linjen i Älvdalens skogsbruksgymnasium och gjorde sedan militärtjänst. Försökte sedan få jobb i skogen, utan att lyckas. Det blev olika industrijobb i regionen några år.

År 1995 fick Kjell arbete hos Orsa Besparingskog, som maskinförare i en drivningsgrupp. I den körde man överlappande skift; 06-15 och 09-18. Ibland hade man ett tredje skift från 18 till 24, för att matcha skotarens dygnsproduktion. Han sysslade med detta t o m 2008. Kände då att han behövde byta miljö. Tog arbete som maskinförare hos en drivningsentreprenör i Gäddede, Jämtland.

Efter två och ett halvt år i Jämtland flyttade Kjell tillbaka till Orsa och blev egenföretagare ("F-skattare"), som hyrde ut sig åt andra entreprenörer, som förare utan maskin, med ersättning per timme. Efter det att den typen av anställning utmönstrades vad gäller maskinellt avverkningsarbete har Kjell åter arbetat som anställd förare.

### **Läget 2011 och återblick**

#### *Läget*

Kjell arbetar åt Eklunds Skogstjänst AB som har säte i Voxna och äger en maskingrupp (skördare + skotare), som Kjell arbetar i, samt en skördare och en markberedare.

Kjell växlar mellan skördare och skotare – en vecka i taget på respektive maskin. Man kör raka tvåskift enligt modellen eftermiddagsskift – övernattnings i koja - förmiddagsskift. Med denna skiftform har Kjell svårt att somna efter kvällsskiftet som slutar kl 23. Ofta somnar han först vid 01-tiden och ska sedan upp klockan 05. Tidigare hade man en skiftform där man jobbade eftermiddag en vecka och förmiddag en vecka. Den modellen var för Kjell mycket bättre vad gäller sömnen. Övernattningen sker i koja som för skördaren är sammanbyggd med en servicedel och för skotaren med en bränsletank.

Kjell trivs bäst med att köra skotare. Man kan slappna av mera under körningen och tiden går fortare. I skördaren är arbetet mera statiskt och man kan aldrig slappna av under själva körningen. Därför tar Kjell små pauser i jobbet utöver den tid man måste ut ur maskinen för provträdmätning, orientering av körstråk o d, som utgör omkring en halvtimme per skift. Kjell uppger att han saknar det överlappande skiftet.

### *Återblick*

Kjell har hela tiden arbetat som maskinförare och kört såväl skördare som skotare, mest skördare.

*Det bästa med jobbet:* Friheten, att vare ute i naturen samt omväxlingen. Ingen dag är den andra lik. Kjell har svårt att jobba instängd i en lokal. Så kan till exempel en hel dag med verkstadsreparation med maskinen gå mycket långsamt.

*Det sämsta med jobbet:* Maskinkrångel, som ibland kunnat pågå i flera månader innan det blivit ordning på maskinen igen.

*Förbättringar under senare år:* Bättre förarmiljö/ergonomi och bättre driftssäkerhet hos maskinerna.

*Försämringar under senare år:* Tvåskiftskörningen. Kjell saknar det överlappande skiftet.

### **Läget 2013**

Kjell kör fortsatt åt Eklunds Skogstjänst AB. Arbetets organisation har förändrats på några punkter sedan 2011 och ser i september 2013 ut som följer.

Kjells drivningsgrupp kör raka tvåskift 06-14 och 14-22. Man växlar skift varje vecka. Kjell kör enbart skördare. Han och hans skotarkörande skiftkamrat bor båda i Orsa. De dagpendlar och samåker till objektet. Körsträckan ligger i intervallet 13-20 mil tur och retur. Att få sova hemma är en stor fördel – inga sömnproblem längre. Bilpendlingen känns inte som något problem trots att vägsträckan är relativt lång.

Kjells drivningsgrupp kör åt Sveaskog som i regel har relativt stora drivningsobjekt. Det man kör på idag ligger på 10 000 m<sup>3</sup>fub. Kontakten med skotarkollegan under skiftet inskränker sig till telefonkontakt vid behov. Under den gemensamma bilresan kan man ju ta upp större frågor som rör jobbet. Kjell äter sina måltider i förarhytten.

Entreprenören förnyar maskinparken med relativt tätt intervall. Förarmiljön och driftssäkerheten har förbättrats starkt på sistone.

### **Intervjuarens kommentarer**

Valet av Kjell Tegmyr som informant kom sig av att jag stötte ihop med hans far som jag lärt känna i slutet av 1990-talet när jag arbetade med utveckling av skogs- och träverksamheten i Orsa kommun. Han tipsade mig, på ett sätt som väckte mitt intresse, om att sonen jobbade som skogsmaskinförare. Som ytterligare motiv för att välja Kjell som informant tillkom att det oftast är lättare att få ett bra samtal med en person som man har personliga kopplingar till.

Kjell Tegmyr är den yngste av mina skogsmaskinkörande informanter. Under de 18 år han arbetat med detta har han prövat mycket skiftande organisationsmiljöer. Hans reaktioner och

hans upplevelser av dessa har givit värdefulla bidrag till min förståelse av olika faktorer  
betydelse för arbetstillfredsställelsen.



## **Kap. 4 Av mig handledda studentarbeten 2009-10**

### ***Drivningslag hos Sveaskog i Bergslagsregionen***

Vid Skogsmästarskolan i Skinnskatteberg gjorde Mikael Hallström som examensarbete (C-uppsats, 15 hp) våren 2009 en av mig beställd intervjuundersökning på fyra drivningslag hos Sveaskog. Två lag var Sveaskogsanställda och två var entreprenörer. Alla fyra grupperna hade en skördare och en skotare. Frågorna i den strukturerade intervjun var formulerade av mig. Sveaskogs personalchef Anders C Johansson hade kompletterat med egna frågor. Handledare var universitetsadjunkt Börje Börjesson.

Intervjuerna omfattade sju egna maskinförare och sju personer (ägare + anställda) i entreprenörlagen. Intervjuerna, som spelades in, utfördes på arbetsplatsen och var relativt korta (11-22 minuter, median 17). Även avverkningsledaren intervjuades, av såväl Mikael som mig.

### **Min sammanfattning av det viktigaste**

Jag har haft tillgång till de inspelade intervjuerna och gör följande sammanfattning av de viktigaste resultaten.

#### ***Sveaskogs egna maskinlag (sju informanter)***

- Inställningen till jobbet var genomgående positiv. Vistelsen i naturen och friheten i arbetet nämndes i första hand av de flesta i den öppna frågan om vad som var positivt i arbetet.
- Man körde i det närmaste raka tvåskift, men hade ½-1 tim överlappning varje dag för gemensam maskinvård och planering. Maskinen gick 14 tim/dygn och förarens tid i maskinen blev 7 tim/dygn. Tidigare hade man tre timmars överlappning .
- Förarna var specialiserade på skördare resp. skotare. Tidigare provade man arbetsväxling, men produktiviteten blev för låg
- Bland de tio arbetsmiljöfaktorer informanterna hade att ta ställning till var det främst bättre hyttmiljö och mera omväxling under arbetsåret som efterlystes.
- En relativt stor del av maskinunderhållet gjordes på maskinleverantörernas verkstäder
- Samtliga trivdes mycket bra med jobbet

#### ***Entreprenörlagen (sju informanter)***

- Inställningen till jobbet var mera blandad men i huvudsak positiv. Två av de sju informanterna funderade på att byta arbete. Vistelsen i naturen och friheten i arbetet nämndes av de flesta i den öppna frågan om vad som är positivt i arbetet.
- Raka tvåskift tillämpades.
- Tre av de sju informanterna körde såväl skördare som skotare.
- Ekonomin i verksamheten hade försämrats de allra senast åren och stressen hade ökat.
- Krånglande maskin skapade stress och extra ekonomiska bekymmer i gallringsgruppen.
- Innan man fick den nuvarande avverkningsledaren hade det varit täta byten på den posten Vilket båda entreprenörerna upplevde som mycket otillfredsställande
- Bland de tio arbetsmiljöfaktorer informanterna hade att ta ställning till var det främst bättre hyttmiljö, mindre stress och mera omväxling, såväl under arbetsdagen som arbetsåret, som efterlystes. Gallringsgruppen upplevde betydligt fler problem än slutavverkningsgruppen
- Veckoarbetstiden var 45-50 timmar för den ene entreprenören, för den andre saknades

uppgift

- Entreprenörerna deltog i de kurser Sveaskog som erbjöd de egna maskinlagen men man hann inte med egen kompetensutveckling.

#### *Gemensamt för de båda kategorierna*

- Förarmiljön hade förbättrats väsentligt under senare år (men entreprenörerna hade mera kritiska synpunkter än de Sveaskogsanställda)
- Maskinerna hade blivit väsentligt mera driftssäkra och effektiva de senaste tio åren
- Prestationspressen hade ökat
- Ensamheten hade ökat
- Tiden i maskinen hade ökat och kringarbetena, som gav omväxling i arbetet, hade minskat. Det var mera monotonit idag. Dock hade egenkontrollerna av utfört arbete ökat.
- Belastningsskador nämndes inte som betydande problem, men de flesta verkade vara väl medvetna om risken.

#### **Intervju med arbetsledaren Hans Karlström**

Förutom att jag hade tillgång till Mikael Hallströms intervju med Hans Karlström hade jag en egen telefonintervju med honom våren 2009. Han meddelade bl a följande:

- Hans var avverkningsledare sedan tio år och hade sju entreprenörgrupper och tre egna lag
- De flesta av de 14 intervjuade förarna hade arbetat för Sveaskog i minst 20 år
- Förarna var genomgående skickliga yrkesmän, de allra flesta med skogsbruksskola i botten
- Den genomsnittliga objektstorleken var i genomsnitt ca 8 ha.
- Det förekom ytterst sällan sjukskrivning i lagen och belastningsskadorna hade man under god kontroll genom snabba insatser när de dök upp
- Förarna i de egna lagen var med i valet av nya maskiner
- Traktplaneringen försvann från lagens uppgifter när den funktionaliserade organisationen ("processorganisationen") infördes på Sveaskog 1999, ett led i specialiseringen

#### **Mikael Hallströms sammanfattning**

Under mina intervjuer har jag mötts av många positiva omdömen om maskinföraryrket. Friheten att styra sina arbetsdagar och tider nämns av många som det främsta argumentet till att man trivs och tänker fortsätta. Här är man inte styrd av stämpelklockor. Men även friheten som naturen ger nämns som ett argument. Trots att man sitter i en maskin så är naturen naturligt vis mycket påtaglig. Man går inte in i på en fabrik med fyra väggar utan här sitter man med naturen och årstiderna som en föränderlig inredning.

Visst har det uttryckts oro från vissa håll angående framtiden, men det kanske inte är så konstigt med tanke på att vi har en ekonomisk situation som är jämställd med den djupa världsomspännande ekonomiska krisen på 30-talet. Det vore märkligt om en sådan situation inte skulle få personer att fundera i nya banor om hur framtiden kommer att se ut.

Att det inte är en dans på rosor rent ekonomisk att vara entreprenör märks speciellt i en av grupperna. Det tigha ekonomiska läget blir tydligare i en liten grupp där störningar i produktionen slår hårt ekonomiskt. Till viss del går det att kompensera med övertid. Men i det långa loppet blir det ohållbart om som man i detta fall har problem med både skördaren och skotaren. Det ska sägas att det inte är några gamla maskiner utan nya från fabrik som har krånglat. Mycket olyckligt. Här blir stressen och pressen på grund av det ekonomiska mycket hög, det märks tydligt under intervjuerna.

Ser man till svaren på de ”givna frågorna” (tab 4:9/10) finns en tydlig skillnad i hur de olika grupperna (Sveaskog alt entreprenörer) har svarat. För Sveaskogs anställda ligger tyngdpunkten i svaren under, ”det är bra som det är” eller ”behöver förbättras/utvecklas/vara mera av - i någon mån”. För entreprenörerna är svarsalternativen spretigare med en högre andel på ”behöver förbättras/utvecklas/vara mera av - i någon mån eller i hög grad”.

Maskinförarna är mycket väl medvetna om riskerna till förslitningsskador i nacke, axlar och rygg. Men av de jag intervjuat är det bara några stycken som har eller har haft känningar av någon skada. Förarna verkar medvetna om riskerna och vad som krävs för att minimera skadorna så att det för de flesta inte behöver bli ett allvarligt problem. Flera av de jag pratat med har jobbat i yrket i 30 år utan att ha några allvarligare problem eller några problem över huvud taget. – Jag är över sextio och känner ingenting, säger en av förarna.

Sen är det uppenbart att flera av de jag intervjuat har hittat ett yrke som de verkligen trivs med. På frågor om vad som skulle kunna bli bättre får många problem att komma på något på rak arm. Därför att man trivs väldigt bra och tycker att yrket som maskinförare är väldigt bra. Man konstaterar dock att inget är så bra så att det inte kan bli bättre, men att det inte är något som akut måste förändras. Men har en mycket insiktsfull inställning till varför det ser ut som det gör inom vissa områden exempelvis omväxlingen i arbetet. Man accepterar det ibland lite monotona med maskinyrket för att fördelarna väger upp i form av friheten att styra sitt arbete. Där man har mest synpunkter så är det på komforten i förarmiljön och dess ergonomiska utformning. Här finns mycket att önska. - Borde gå med tanke på att man flyger till månen. Som en av förarna sa.

Intervjuerna har gett en betydligt positivare bild av yrket som maskinförare än den man får när man läser Ponténs rapport från år 2000. Problematiken vad gäller belastningsskador verkar om man ska tro de förare jag intervjuat vara mindre nu än för tiden då Pontén gjorde sin undersökning. Känner inte att det finns samma uppgivna stämning som genomsyrar delar av Ponténs rapport. Dessa förare gör ett bra jobb och verkar få credit för det. En av förarna nämner själv att det har gnällts en del i branschen men att han tycker det har blivit bättre. Lite mera positiv anda. Jag säger inte att allt är guld och gröna skogar men det är långt ifrån en negativ bild man får av dessa förare. Det som det i första hand finns synpunkter på är komforten i maskinerna. Detta för att komma till rätta med risken för belastningsskador.

Kanske kan man finna grunden till den positiva andan i bra samarbete uppdragsgivare maskinförare. Att det råder en rak och ärlig kommunikation mellan förarna och närmsta chef/chefer.

### **Mina kommentarer**

Mikael hade ett detaljerat frågeschema med några öppna frågor. Underförstått var tanken att de skulle ligga till grund för en personlig intervju med varje informant. Men hur intervjun skulle genomföras överlät jag åt Mikael och hans handläggare. Mikael gjorde den genom besök på arbetsplatsen med informanten sittande antingen i maskinen eller i kojan. Varje informant hade fått frågeschemat till påseende före intervjun. Mikael betade av intervjuerna på ett mycket effektivt sätt. Det var uppenbart att han ville stjäla så lite tid som möjligt av informanternas arbetstid. Intervjutiden hamnade i intervallet 11-22 minuter, med en mediantid på 17 minuter. På den tiden hann Mikael gå igenom alla frågor men inte att ställa följdfrågor som fördjupade svaret. Man kan likna Mikaelns intervjumetod med en enkät där man genom den personliga kontakten säkrar dels att få svar från hela målgruppen och dels att få svar på samtliga frågor. Men det är samtidigt troligt att man missar problem som det skulle behövas fördjupande frågor för att få fram.

Bidragande orsak till den mycket ljusa syn på arbetet som kommer fram i tre av drivningslagen är den extremt gynnsamma arrondering av skogsmarken som Sveaskog har i Bergslagen. Den innebär korta arbetsresor samt relativt stora arbetsobjekt, som i sin tur innebär mera samtidig närvaro av skördare och skotare och mera kontaktmöjligheter inom laget.

## ***Drivningslag hos Sveaskog i Småland***

### **Ofullbordat examensarbete**

Vid Linnéuniversitetet i Växjö gjorde Viktor Svensson som examensarbete (ej fullbordad C-uppsats, 15 hp) våren 2009 en av mig beställd intervjuundersökning på drivningslag hos Sveaskog. Två lag var Sveaskogsanställda, det ena arbetade i slutavverkning och det andra i gallring, och den tredje gruppen bestod av två samarbetande entreprenörer, som arbetade i gallring. Alla tre lagen hade en skördare och en skotare. Strukturen och instruktionen för undersökningen var identisk med den ovan redovisade studien i Bergslagen. Frågorna i den strukturerade intervjun var alltså formulerade av mig, med kompletterande frågor av Sveaskogs personalchef Anders C Johansson. Handledare var universitetslektor Göran Peterson. De nio intervjuerna tog i genomsnitt ca en timme. En skillnad gentemot Bergslagsstudien var (förutom att intervjutiden per informant var mera omfattande) att önskemålet att även ha med ett entreprenörsägt slutavverkningslag inte kunde uppfyllas p g a att Viktor drabbades av några veckors sjukdom under den för examensarbetet tillgängliga tiden.

Viktor noterar bl a följande. Bakgrunden till yrkesvalet är gemensam för de nio intervjuade; man har vuxit upp på en gård med skog och maskiner. Vad gäller förarnas grundutbildning så hade sju av de nio intervjuade skogsbruksskola eller -gymnasium och en hade verkstadsgymnasium.

Båda Sveaskogslagen arbetade tvåskift, med en timmes överlappning för service o d. Man växlade veckovis med för- och eftermiddagsskift. De hade 38-40 timmars veckoarbetstid. Utöver timmarna i maskinen hade man - förutom maskinservicen - egenkontroller, tidrapportering, hämtning av bränsle och reservdelar.

I entreprenörsgruppen för gallring gick skördaren i raka tvåskift, där entreprenören och en anställd hade var sitt skift. Entreprenören, som totalt hade fem anställda, uppgav att han hade 65-70 timmars arbetsvecka. Underentreprenören med skotaren var enmansföretagare (nybliven) och anlidade vid behov en extra förare. Han uppgav 60-70 timmars arbetsvecka.

Samtliga intervjuade körde bara en maskin, ingen växling mellan maskinerna förekom.

I intervjuchecklistan fanns en avslutande fråga för dem som arbetat minst tio år som skogsmaskinförare: ”Hur tycker du att jobbet har förändrats under din tid i branschen? Vad har blivit bättre? Vad har blivit sämre?”

Samtliga nio intervjuade hade arbetat i minst tio år. Svaren (+ för det som blivit bättre, - för det som blivit sämre) listas nedan för var och en av de tre grupperna:

*Sveaskogs eget lag i slutavverkning – två skördarförare och två skotarförare:*

- + Bättre maskiner och personalutrymme (koja)
- + Bättre maskiner, driftssäkerhet och ergonomi
- + Effektivare maskiner
- + Mera teknisk utrustning
- + Datorisering
- + Bättre förarmiljö
- + Administrativt jobb med ekonomi
- + Maskinerna
- + Bättre arbetstider

- + Bättre med lagarbete
- + Arbetsledaren är lagmedlem
- Skogen har blivit sämre och klenare
- Mycket olika längder när man skotar
- Sociala delen har blivit sämre då man jobbar ensam
- Tempot har drivits upp mycket
- Eftersatt skogsvård, röjning och dikesrensning

*Sveaskogs eget lag i gallring – två skördarförare:*

- + Bättre maskiner
- + Bättre teknik
- + Bättre arbetsmiljö
- Sämre med skift
- Mindre ekonomiska marginaler

*Entreprenörgruppen i gallring*

De två skördarförarna:

- + GPS
- + Bättre löner
- + Mobiltelefon
- + Bättre maskiner, driftsäkerhet, kapacitet och förarmiljö
- Mera stress och högt tempo
- Mer som ska göras och ingå i priset

Skotarföraren/underentreprenören:

- + Bättre kvalitet på maskinerna
- + Effektivare maskiner
- + Bra att få betalt i m<sup>3</sup> i stället för att ha timpenning
- Svårare att skruva själv då det är mycket el och data
- Högre stress, ska ha ut större volymer

**Mina kommentarer**

Den bild man får av arbetsvillkoren för dessa sex anställda maskinförare i Sveaskogs egna lag och entreprenörgruppen med två entreprenörer och en anställd är mycket ljus. Någon tvekan om trivseln och att man vill fortsätta i detta yrke finns inte. Den starkaste upplevelsen bakom detta är – för båda kategorierna – den stora förbättringen av maskinerna, som gäller såväl förarmiljön som driftssäkerheten och effektiviteten. De få negativa upplevelser som framförs är prestationspressen och skiftkörningen. Fem av de nio informanterna uppger problem med nacke/axlar/rygg, men de tycks klara jobbet bra ändå. Att fyra av dessa är förare av gallringsskördare kan vara en indikation på att gallringsarbetet i kombination med den något sämre förarmiljön i de relativt små gallringsmaskinerna fortfarande är en hälsorisk.

Sveaskogs egna lag deltar i budgetarbetet och årsplaneringen två gånger per år och har månatliga genomgångar med arbetsledaren av resultat och läget. Maskinerna leasas, är genomgående relativt nya och förarna deltar i maskinvalet.

Vad gäller entreprenörgruppen fäster jag mig särskilt vid deras tillfredsställelse med ekonomin i verksamheten. Det är relativt ovanligt bland drivningsentreprenörerna i allmänhet. En bidragande orsak finner man kanske i den skotande underentreprenörens kommentar: ”Får mindre betalt hos Sveaskog än hos privata skogsägare men tjänar ändå ca 30 procent mer p g a kortare förflyttningar och större objekt.” Statsskogsbruket har förbättrat arronderingen på sina skogar under längre tid. Det ger många fördelar för drivningsgrupperna i form av kortare arbetsresor, mindre bortaliggning, vissa kontakter med arbetskamraterna trots tvåskiftet etc. Med dessa fördelar är det lättare för en entreprenör att klara en arbetsvecka på 60-70 timmar.

### ***Br. Svensson Skog – integrerad skogsentreprenör i södra Sverige***

Våren 2010 gjorde Christine Lefevre vid Linnéuniversitet en masteruppsats där hon studerade utvecklingen av entreprenörsföretaget Bröderna Svensson Skog AB. Intervjuerna av den anställda personalen innehöll även en fråga om förändringen av arbetet de senaste tio åren. Sju personer som arbetade med drivning gav därvid följande svar, i sammanfattning:

Vad har blivit bättre? Svaren var - den tekniska utvecklingen, maskinerna och den tekniska utrustningen.

Vad har blivit sämre? Svaren var – längre flyttningar, mer stress, mera ensamhet och kortare framförhållning.

## Kap. 5 Övriga studentarbeten

### *Skogsmaskinföretagarnas kundrelationer, lönsamhet och produktivitet (EX0485)* **Om undersökningen**

På uppdrag av Skogforsk genomförde studenten i jägmästarprogrammet Frans Larsson år 2009 en D-uppsats (30 hp = en termins arbete) med rubricerade titel. Han handleddes av David Sandquist och Oscar Hultåker på SLU:s institution för skogens produkter samt av Anna Furness Lindén och Petrus Jönsson på Skogforsk. Examensarbetet var först tänkt att enbart utgöra ett underlag för en applikation rörande ekonomiska beräkningar av skogsmaskinföretagarnas verksamhet, men utvecklades till att ta upp följande aspekter:

”Har produktivitetsutvecklingen i det svenska skogsbruket stagnerat, och har detta i så fall något att göra med debatten om dålig lönsamhet för skogsmaskinföretag? Denna kvalitativa studie undersöker skogsmaskinföretagaren, vem hon eller han är samt vilken relation denne har till uppdragsgivaren. Studien försöker även identifiera potentiella källor i verksamheten för effektivitetsförbättringar och kostnadseffektivisering.

Teorin som används till att lösa uppgiften härstammar från: entreprenörskapsteori, relationsmarknadsföring samt prissättningsteori.”

Det empiriska materialet blev tolv semistrukturerade intervjuer med skogsmaskinföretagare i Umeå-Skellefteåregionen, Uppland och Värnamo-Ljungbyregionen. Valet av informanter inom resp. region skedde genom lottning inom kategorin ”typisk entreprenör med 1-3 maskiner och 0-4 anställda” med hjälp av SMF:s medlemsförteckning.

### **Resultat**

Larsson kom till följande slutsatser:

”Relationen mellan skogsmaskinföretag och uppdragsgivare är för tillfället bra, men då tecken i studien visar på dåligt förtroende från uppdragsgivarens sida går detta att ifrågasätta. Kan man ha en bra relation med någon som man inte har förtroende för? För att råda bot på situationen krävs därför att uppdragsgivaren vågar lita på skogsmaskinföretagens yrkesskicklighet och erfarenhet. Bland skogsmaskinföretagarna finns det individer som har förutsättningen att driva utvecklingen av branschen samt ett framgångsrikt företag, dessa identifieras i studien som entreprenörer. För att bibehålla samma produktivitetsutveckling som tidigare måste affärsmodeller skapas för att gynna denna grupp av företagare. Modellerna måste utformas på ett sätt, där man från uppdragsgivarens sida möjliggör för skogsmaskinföretagen att genom planering och effektiviseringar förbättra lönsamheten i den egna verksamheten.

Genom att uppnå en bättre lönsamhet för branschen kommer företagarnas motivation att påverkas positivt. En motiverad individ kommer att göra bättre ifrån sig än andra, och kan på så sätt bidra till att föra utvecklingen framåt. En sådan utveckling i branschen kan således möjliggöra mer kostnadseffektiva avverkningar och gallringar.

I denna studie menar jag att leveranssäkerhet och leveranser i tid är aspekter som bör innefattas i kvalitetsbegreppet. En bättre kvalitet kommer förmodligen initialt leda till högre produktionskostnader men på sikt kommer den totala kostnaden att minska. En ökad kvalitet öppnar även upp för möjligheter att optimera förädlingskedjan.

Prissättning som marknadsverktyg är idag ingenting som skogsmaskinföretagen kan använda sig av beroende på grund av en förskjuten förhandlingsposition. För att på kort sikt förbättra marknaden och möjligheten för skogsmaskinföretagen att börja tillämpa prissättning, kan anbudsupphandling vara ett alternativ. För att detta skall fungera krävs dock en gemensam förståelse om innebörden samt att vett och etikett kring anbudsupphandling efterföljs.

Fortsatt forskning bör enligt min mening fokusera mer på mjukare aspekter såsom, motivation, personliga egenskaper samt psykologi än vad som tidigare gjorts. Min studie vill poängtera att implementeringen av sådana studier som ett komplement till mer teknisk forskning, kommer att innebära produktivitetsförbättringar samt minskade avverkningskostnader.

Ett eventuellt program tilltänkt som ett verktyg för att förbättra skogsmaskinföretagarnas förutsättningar och förhandlingsposition bör, förutom ekonomiska aspekter, även innehålla kvalitetsaspekter såsom leveranssäkerhet och leveranser i tid. Genom att införa sådana ”mjuka” variabler kommer förhoppningsvis uppdragsgivaren och skogsmaskinföretagaren att kunna mötas i vad som är bra kvalitet.”

Följande detaljresultat är av särskilt intresse för vår syftes:

- De respondenter som intervjuades var samtliga ägare till ett mindre företag med 0 till 4 anställda och en maskinpark bestående av 1 till 3 maskiner. Alla förutom två respondenter hade under tiden för sin verksamhet kört åt en och samma kund.
- Samtliga av respondenterna anser att de inte tar ut en skälig lön för det arbetet som de lägger ner och den risk de tar. De flesta respondenter tar ut ungefär lika mycket som vad en anställd tjänar och lägger i genomsnitt ned 10 till 12 timmar per dag *”Man är ju igång med arbetet på ett eller annat sätt 12 timmar per dag, och ofta på helgerna med.”*; *”Verksamheten betalar inte den risken man tar och den tid man lägger ned.”* I fyra fall anger respondenter att pengar inte har så stor betydelse för deras sätt att leva och att det är viktigare att ha något att göra. *”Lönen jag tar ut är lite mindre än vad de anställda tjänar men så länge som jag trivs med jobbet och inte har behov av mera så spelar det inte så stor roll.”*; *”Svårt att säga hur mycket tid man lägger ner då det är lite av en livsstil.”*

”En tydlig och viktig aspekt som har kommit fram genom studien är att kvaliteten på entreprenadtjänster inte beaktas vid prissättningen. En sådan här faktor torde kunna påverka tjänsternas kvalitet negativt då det saknas ett monetärt motiv till att utföra ett bättre arbete. Enligt teorin kommer ett företag som köper en produkt eller tjänst av låg kvalitet få högre operationella kostnader som följd. Detta teoretiska antagande tillämpat på fokusgruppen, torde innebära att uppdragsgivarens kunder kommer att få högre operationella kostnader i form av administration genom inspektioner, fältstudier samt uppföljning. Även högre anskaffningskostnader torde upplevas i form av lagerkostnader, då ett sätt att komma runt problemet med låg kvalitet är större lager. De direkta kostnaderna för uppdragsgivaren kommer förmodligen att öka ifall en hög kvalitet premieras från drivningsföretagen. Men anskaffningskostnader och operationella kostnader kommer enligt teorin att minska för deras kunder. Detta torde innebära att ett högre pris skulle kunna sättas gentemot sågverk och massabruk då andra värden såsom kvalitet och leveranssäkerhet kommer att förknippas med produkten. Ett drivningsföretag som producerar en hög kvalitet kommer även enligt teorin få större förväntningar på sig att göra ett bra arbete samt att utveckla sin verksamhet. Detta är även en aspekt som uttrycks i resultatet.”

### **Mina kommentarer**

Även om Frans Larssons examensarbete berör bara ett fåtal av frågor som jag behandlar i min undersökning så är just de frågorna av central betydelse för att man ska förstå drivningsentreprenörernas villkor. Urvalet av informanter, med spridning på tre regioner från Västerbotten till Småland samt det slumpmässiga urvalet inom typiska företagskategorier, ger materialet hög legitimitet och representativitet.

Frans Larssons undersökning genomfördes vårterminen 2009. Då hade, efter en relativt långvarig högkonjunktur, den globala ekonomiska kris, som vi fortfarande (våren 2013) brottas med, slagit till. Det fanns vid den tidpunkten en stor osäkerhet om skogsnäringens möjligheter att klara krisen.

De observationer som, i mina ögon, väger tyngst är

- Den relativt dåliga lönsamheten i verksamheten (ett par av informanterna ser den dock som nöjaktig) som är ett avgörande hinder för egen utveckling



- Den relativt låga lön som ägarna själva tar ut för sitt arbete, som i regel omfattar full arbetsvecka körning och därutöver administration samt service och reparationer
- Den mycket underlägsna förhandlingspositionen när det gäller prisnivån för entreprenaden

Dessutom anser huvuddelen av informanterna att de inte får ersättning för bra kvalitet i arbetet. Dock definieras inte vilken(a) typ(er) av kvalitet(er) som avses. Däremot anser de flesta att de får otillräckligt betalt för de kontrollmätningar som de utför (gäller främst skördarbetet).

Ett av huvudsyftena med Larssons studie var att undersöka relationen mellan entreprenör och uppdragsgivare/kund. Han anser den ”vara för tillfället bra”, men problematiserar samtidigt den slutsatsen då han funnit att det finns uppdragsgivare som har lågt förtroende för sina entreprenörer. Ett förhållande i denna relation som jag funnit i intervjuerna (som Larsson vänligen tillhandahållit mig i oidentifierat skick) är den tilltagande omsättningen på produktionsledare/virkesinköpare som förhindrar uppbyggnaden av en mera uthållig relation. Denna omsättning syns mycket tydligt i tidskriften SKOGENs platsannonser. Ekonomiskt innebär detta att transaktionskostnaderna ökar för båda parterna i relationen.

## ***Varför lämnar maskinförare skogsbranschen?***

### **Om undersökningen**

Denna studie utfördes av Emelie Bergquist under år 2008 som examensarbete på D-nivå (30 hp = en termins arbete) i jägmästarutbildningen, vid institutionen för skoglig resurshushållning, avdelningen för skogsteknologi vid Sveriges Lantbruksuniversitet i Umeå. Studien gjordes på uppdrag av Skogstekniska avdelningen vid Holmen Skog i Örnsköldsvik. Skog D Dianne Wästerlund var handledare på SLU. Verksamhetsutvecklaren Maria Olsson på Holmen Skog var extern handledare.

En enkät skickades ut till maskinförare som åren 2003-2007 slutat jobba som entreprenörer, entreprenörsanställda eller förare direkt anställda av Holmen Skog. Trettio två maskinförare svarade på enkäten. Av de svarande var övervägande delen, 26 av 32 förare, anställda av en entreprenör. Fyra svarande var entreprenörer och hade 1-3 maskiner. Endast två svarande var anställda av Holmen Skog. Telefonintervjuer gjordes sedan med tio av de maskinförare som svarat på enkäten, för att få mer kvalitativ data. Av de tio var åtta entreprenörsanställda, en entreprenör och en Holmenanställd.

### **Resultat**

Resultatet ger indikationer på att skogsmaskinförare inte slutar i lika stor utsträckning som personer i andra yrkesgrupper. Studien visade att den största orsaken till varför maskinförarna slutade var organisationsbetingad, i form av upplevelser av dålig arbetsledning och dåliga arbetstider samt för mycket krav och stress. Även ekonomiska skäl i form av låga löner var en bidragande orsak. Bland de yngre förarna var främst otrivsel den största orsaken till varför de slutade. Denna otrivsel berodde främst på att förarna tyckte det var jobbigt att vara ensamma i skogen men också på att de ansåg att det var en dålig stämning på jobbet. Motiven till varför förarna började jobba som skogsmaskinförare var att de gillade att vara i skogen, att de var intresserade av maskiner samt att de ansåg att jobbet som skogsmaskinförare är ett fritt arbete.

Av de tio förare som intervjuades var alltså nio maskinförare anställda av entreprenörer eller skogsbolag. En förare var underentreprenör med en egen maskin. Fyra av de tio körde skotare. Av dessa var tre i den yngsta åldersklassen (-29) och en i åldersklassen 30-44 år. De övriga sex körde skördare eller både och. Storleken på arbetslagen låg kring fyra personer. Ur redovisningen av intervjuresultaten har jag hämtat följande citat:

”Maskin- och naturintresset var det som mest bidrog till att de valde att börja jobba som maskinförare och nio av tio kände någon i dess närhet som jobbade i skogen när de själva började jobba.”

”De flesta av förarna hade inga speciella förväntningar på jobbet när de började. Hälften av förarna hade dock inte trott att jobbet skulle vara så ensamt som det faktiskt var och detta gällde samtliga förare i åldersklassen 18-29 år samt en förare i åldern 30-44 år.”

----

”Det ord som var ständigt förekommande vad gäller sista arbetsplatsen var stress. Samtliga intervjuade ansåg att arbetet var stressigt. Tre av tio ansåg att detta var ett stort problem, dessa tre illhörde alla åldersklassen 30-44 år. Åtta av tio förare berättade att de aldrig hade tid att ta raster och fika eller äta med andra förare, vilket i sin tur gjorde att de sällan träffade folk på jobbet.”

----

”Den mest förekommande skiftformen var tvåskift och endast en förare körde treskift.”--- ”Åtta av 10 förare tyckte sig inte ha så mycket fritid. Det som var mest bidragande till detta var skiftgången. Många förare ansåg att varannan vecka blev förstörd när de körde natt. Den sociala kontakten blev då minimal, både på jobbet och hemma. Många förare ansåg även att arbetsdagarna var i längsta laget, främst pga. den ofta förekommande långa körsträckan till arbetet. Förarna hade allt emellan 5- 13 mil enkel väg till jobbet och detta påverkade såklart arbetsdagens längd.”

---

”Vad gäller ekonomin så var samtliga förare överrens om att de klarade sig på den lön de fick. De menade dock att grundlönen var för låg rent generellt. Överlag så svarade ingen av förarna som intervjuades att ekonomin var det som bidrog mest till beslutet att sluta. Det fanns alltid en annan orsak som varit större.”

----

”Förarna fick i intervjuerna säga vad de tyckte var bäst och sämst med jobbet som maskinförare. Sju av tio ansåg att friheten var det bästa med jobbet, i form av att själv få styra sitt arbete och vilka timmar man jobbade. Andra saker som nämndes av de yngre förarna var att köra maskin och att få lära sig nya saker. Det sämsta med jobbet tyckte de flesta var för lite social kontakt. Stress, mycket driftstopp, enahanda arbete och dålig affärsmässighet var andra saker som ansågs vara det sämsta med jobbet.”

---

”Förändringar som nämndes ha skett med arbetet var ett högre tempo än förr i tiden. Det var främst de äldre förarna som hade upplevt förändringar. Fokus på kvalitet ansågs ha ökat, samtidigt som det ska produceras stora volymer. Många förare ifrågasatte detta resonemang och menade på att detta inte går ihop. Arbetet för att få fram bra kvalitet tar en hel del tid och detta påverkar då den producerade volymen negativt. Bra förändringar som skett var t.ex. att utrustningen blivit bättre.”

----

”När förarna tog beslutet att sluta så var sju av tio förare helt säkra på sitt beslut medan tre förare inte var helt säkra på om de gjorde rätt. Beslutet att sluta togs inte på en gång utan efter en längre tids fundering. Nio av de tio förarna hade dock ett annat jobb eller gick till en utbildning den dagen de slutade. Den största skillnaden med det nya jobbet ansåg de flesta var den sociala biten då det nu fanns arbetskamrater att prata med. Andra skillnader som nämndes var arbetstiderna och timmarna man jobbar, bättre ekonomi och mindre stress. Något som majoriteten av förarna saknade i det nya jobbet var friheten i form av att kunna styra sin dag själv. Endast en person av de tio som intervjuades kunde tänka sig att börja jobba som skogsmaskinförare igen.”

Slutsatser man kan dra utifrån studien är, enligt Emelie Bergquist, att ett antal åtgärder kan vidtas för att undvika avgångar bland maskinförare. Entreprenörernas arbetsledning måste förbättras. Detta kan göras genom att ge entreprenörerna utbildning i ledarskap. Redan under skogsmaskinförarutbildningen bör de blivande förarna förberedas vad gäller den sociala kontakten på jobbet och de nyutbildade förarna måste få hjälp och stöd att komma in i

entreprenadföretagen. Kommunikationen inom entreprenadföretagen måste bli bättre och åtgärder måste vidtas för att öka arbetsglädjen och motivationen bland maskinförare.

### **Mina kommentarer**

Emelie Bergquists D-uppsats är mycket välgjord och informativ. Genom att de 32 informanterna är spridda över en stor del av landet – från Götaland till norra Norrland – ger de en bild orsakerna till avgång som har hög nationell representativitet för entreprenörskåren i sin helhet.

De brister i arbetsförhållandena som främst åberopas och som särskilt kommer fram i intervjuerna, är ensamheten, stressen, skiftkörningens och de långa arbetsresornas effekter på privatlivet samt ”enahanda arbete”.

Bergquist gör också jämförelser med de avgångsstudier som Ewa Lidén (1994) genomförde. ”I slutet av 80-talet var hälsoskäl största orsaken till avgång (Lidén, 1994). Hela 50 % av de som slutade då angav hälsobesvär som en anledning till avgången. I denna studie kommer hälsoskäl på fjärde plats och andelen som slutat pga. otrivsel var mycket större. Tidigare slutade endast 9 % pga. otrivsel jämfört med 28 % i denna studie. Detta kan tyda på att andelen hälsoproblem har minskat i förhållande till ett hårdare arbetsklimat som orsakar otrivsel bland förarna.”

### ***Om skogsmaskinarbetets attraktionskraft***

#### **Om undersökningen**

Denna studie utfördes av Karin Valinger som examensarbete på D-nivå (30 hp = en termins arbete) i jägmästarutbildningen på SLU i Umeå, med skogsförvaltaren Björn Larsson SCA Skog på Lyckselekontoret som beställare. Skog D Dianne Wästerlund var handledare på SLU.

Bristen på kvalificerade skogsmaskinförare samt ökad konkurrens om arbetskraft från bland annat gruvnäringen, gav anledning till att undersöka vad som attraherade och avskräckte aktiva och potentiella skogsmaskinförare till/från yrket. En intervjustudie genomfördes på fyra grupper med fyra personer i varje. Grupperna var elever i årskurs ett och tre på ett skogsbruksinriktat naturbruksgymnasium samt anställda skogsmaskinförare hos ett skogsbolag och hos entreprenörer. Fyra slumpvis valda personer i var och en av de fyra kategorierna intervjuades. Alla åtta aktiva maskinförare kom från olika arbetslag.

#### **Resultat**

Karin Valingers sammanfattning ser ut så här:

Majoriteten av alla respondenter tyckte att deras maskinintresse hade haft betydelse vid yrkes/utbildningsval, men för de aktiva maskinförarna var både intresset för skogen och maskinintresset viktiga för yrkesvalet. Det var fler gymnasieelever än aktiva maskinförare som kunde tänka sig arbeta som något annat än skogsmaskinförare. Den främsta anledningen till att byta till ett annat yrke var lönen. Det förslag för att göra yrket mer attraktivt som angavs av flest respondenter var ”högre lön”. Viktigast i ett arbete ansågs dock vara kamratskap samt ett intressant och omväxlande arbete och här brister yrkets nuvarande upplägg enligt respondenterna. Möjligheten till flexibla arbetstider uppskattades högt av de aktiva maskinförarna samtidigt som arbetstider i form av skiftarbete ansågs vara en av de sämsta faktorerna i arbetet. Frihet i betydelsen att göra arbetet efter eget huvud, arbeta utomhus och/eller möjlighet till flexibla arbetstider är fortfarande en viktig faktor som attraherar maskinförarna till yrket. Som åtgärder föreslås att näringen uppmuntrar ungdomars intresse för skog. För att minska risken för avhopp av kvalificerad arbetskraft bör ledarskap, arbetsmiljöfaktorer och lön utvecklas.

I det följande tar jag upp några resultat som visar på de åtta aktiva maskinförarnas inställning till sitt arbete inom områden som jag behandlar i mitt arbete.

Ensamarbete var något som de idag aktiva (8 stycken) förarna förknippade med maskinförararbetet och också stod ut med. Samtidigt ansåg flera av dessa informanter att ensamarbetet kunde vara avskräckande för yrkesintresserade.

På frågan ”vad som var det bästa med jobbet” svarade sex av de åtta aktiva förarna ”Flexibla arbetstider”, innebärande att man i viss omfattning kunde anpassa arbetstiden till privata behov genom att prata ihop sig med kamraterna i arbetslaget.

På frågan ”vad som var det sämsta med jobbet” hamnade ”besvärliga arbetsdagar” (t ex dagar då maskinen går sönder och kräver reparationer under besvärliga omständigheter som snöstorm eller sträng kyla) högst. Därefter kom ”arbetstider” och ”stress på grund av ekonomiska krav”.

När det gäller den övervakning av förarnas arbete som är möjlig genom den löpande produktionsrapporteringen är fyra av de åtta negativt inställda och upplever den som en form av stress.

När det gäller hälsorisker uppgav vid intervjun sex av de åtta att de kände oro för att drabbas av belastningsskador och tre av dem upplevde smärtor.

Andra förhållanden som skymtade fram i materialet är  
- för kort framhållning i tidsplaneringen,  
- positiv kritik (”beröm”) från arbetsledningen är en bristvara

De aktiva maskinförarnas helhetsinställning till sitt arbete får man en uppfattning om på sidan 26 i Valingers arbete:

Bedömningen som gjordes utifrån intervjuerna var att de aktiva maskinförarna i regel var så pass nöjda med sina arbeten att de vid intervjutillfället inte hade några tankar på att söka sig något annat arbete. Endast en av de totalt åtta aktiva maskinförarna sade sig ha funderat mer allvarligt på att hitta något annat. Respondenten sade sig inte vara främmande för att byta yrke om det dök upp ett bra alternativ till arbetet som skogsmaskinförare. Två andra aktiva maskinförare sa sig ha funderat på det, men de kom direkt med anledningar till varför de inte skulle kunna ta något annat arbete.

### **Mina kommentarer**

De delar av Karin Valingers väl planerade och genomförda D-uppsats som jag i första hand intresserat mig för är de uppfattningar som de åtta aktiva maskinförarna framför om vad som är attraherande resp. avskräckande i maskinföraryrket.

Det som framhålls som särskilt attraktivt är ”friheten” i arbetet bestående av möjligheten att göra jobbet på sitt eget vis, flexibla arbetstider samt att jobbet bedrivs utomhus.

Det som kan verka avskräckande är framförallt ensamheten och skiftgången, men även den relativt låga lönen.

I de individuella svaren kan man hitta intressanta uppfattningar som avviker från majoriteten. En respondent i gruppen entreprenörsanställda avvek från flertalets negativa inställning till skiftarbete och menade att det fanns goda möjligheter att kombinera skiftgången inom skogsmaskinföraryrket med familjeliv. Bland mina egna informanter hade jag också en (A3) som hade samma uppfattning.

## **Kap. 6 Om mina tidigare utsagor och deras empiriska underbyggnad**

I dokumentets inledning sammanfattade jag mina utsagor om senare tids förändringar och tillståndet i drivningsarbetet åren kring 2010 hämtade ur Arbetsrapport 378/2012 (se dokumentets rubrik), kapitel 8 (s. 87-88). Jag tar i det följande upp utsagorna en i sänder och diskuterar kortfattat deras hållbarhet, med hänvisning till empirin, främst den som redovisats i detta dokument.

***”Ekonomin är fortsatt pressad för entreprenörerna, vars förhandlingsposition är mycket svag. Det finns dock entreprenörer med god och uthållig lönsamhet (Klas Norin 2010). Upphandling blir allt vanligare, vilket innebär ökad otrygghet.”***

Bland de totalt 23 entreprenörer som förekommer i materialet i detta dokument – alla inom den typiska kategorin fåmansföretag med en-tre maskiner - är det bara några enstaka som inte upplever en påtaglig ekonomisk press och en svag förhandlingsposition. SMF:s årliga statistik över nyckeltalen i entreprenörernas ekonomi bekräftar att det stora flertalet har svag lönsamhet. Den studie som Klas Norin gjorde på tio företag med relativt god lönsamhet visade att ett bra ingångskapital vid starten av företaget var en gemensam faktor.

Den ekonomiska pressen medför givetvis krav på hög prestation i körningsarbetet, vilket också gäller för de av entreprenören anställda trots att de kör på timtid. Denna prestationspress sprider över på de bolagsegna lagen som inte får prestera sämre än entreprenörerna om de vill ha sitt jobb i bolaget kvar. För att klara ekonomin måste de flesta fåmansföretagande entreprenörerna också själva klara administrationen och så mycket som möjligt av maskinunderhållet, vilket ska läggas till en full arbetsvecka körningsarbete.

Upphandling av skogsentreprenad dök i början av 00-talet upp som ett nytt fenomen. Ett par av mina informanter bland skogstjänstemän och forskare ansåg att det var en tillfällig företeelse som skulle försvinna. Mitt påstående att upphandling blir allt vanligare är svagt underbyggt i den här redovisade empirin, men det finns andra indikationer på att upphandlingssystemet åtminstone består, t ex den framtagning av riktlinjer för upphandling av skogsentreprenad som tagits fram av Skogforsk i samarbete med SMF och skogsföretagen. Att upphandling skapar otrygghet för småföretagare med kostsamma maskiner (vars andrahandsvärde är mycket osäkert) och stora lån torde vara svårt att bestrida.

***”Omväxlingen i arbetet har minskat radikalt. Främsta orsaker är ökad specialisering på en maskintyp och att raka tvåskift blivit dominerande arbetstidsform. Överlappande skiftet är bara kvar i enstaka bolagsegna maskingrupper. Växling mellan maskiner har blivit sällsynt. De indirekta arbetsuppgifterna, som innebär att man kliver ur maskinen, har tidsmässigt minskat i omfattning och man sitter i maskinen och producerar volym nästan hela arbetstiden, särskilt i skotningsarbetet. Många tar t o m matpauserna i förarhytten.”***

Minskningen i omväxling i det dagliga arbetet omvittnas av flertalet informanter. Det är framförallt det myckna sittandet i maskinen – en del använder ordet enformigt om detta. Men det finns också informanter som anser att maskinarbetet i sig är mycket omväxlande och aldrig upplever enformighet - ”ingen arbetssituation är den andra lik”.

Den arbetstid som sker utanför maskinhytten ligger kring 20-30 minuter per skift och den innefattar kontrollobservationer, uppsättning av vältlappar, kedjebyte etc.

Hos några av lagen med ”raka tvåskift” förekommer också smärre överlappning, främst för gemensamt maskinunderhåll. Exempel är en timme varje fredag (E2) och en halvtimme varje dag (A2).

Den omväxling under arbetsåret, som maskinförarna tidigare hade i form av skogsvård, medverkan i maskinunderhållet, planeringsarbete e d när maskinerna ställdes ett antal veckor för grundlig genomgång, försvann helt redan i slutet av 90-talet.

***”De personliga kontakterna med arbetskamrater och med arbetsledningen har minskat avsevärt och ersatts med elektronisk kommunikation och telefonkontakt. Maskinförarjobbet har blivit ensamt. Kojan, som i sin moderna tappning är personalutrymme med sov möjligheter i maskinlagets servicevagn, används alltmere sällan som mötesplats.”***

Bristande social kontakt är något som de allra flesta av informanterna framhåller. I Emelie Bergquists avgångsstudie hade denna brist högst svarsfrekvens på frågan vad som är det sämsta med jobbet. Ensamheten hamnade – i Karin Valingers D-uppsats - högst på listan av faktorer som gör maskinförarjobbet mindre attraktivt. Men det finns också i materialet arbetslag som har relativt tät kontakt med avverkningsledaren. Och det finns också individer som ”inte har något problem att arbeta ensam” och t o m sådana som föredrar att arbeta ensamma.

En ny typ av försämring i den sociala kontakten mellan maskinförare/entreprenörer och arbetsledning/kund, som skymtar i här utnyttjad empiri (t ex studentarbetet hos Sveaskog i Bergslagen samt Frans Larssons D-uppsats), är en ökad omsättning av arbetsledande personal. Det verkar också som om storskogsföretagen i ökande omfattning låter virkesinköparna svara för planering och ledning av drivningarna. Att vara produktionsledare och/eller virkesinköpare tycks allt mera bli ett första – och relativt kort - karriärsteg för jägmästare och skogsmästare. Denna förändring innebär att det allt mera sällan byggs upp en uthållig relation mellan arbetsledarna och entreprenörerna eller egna anställda maskinförare. Företeelsen är värd en närmare undersökning.

En annan företeelse värd en närmare undersökning är i vad mån den ökade och förbättrade telefonkontakten mellan maskinförarna, med arbetsledare och med familj/vänner ersätter det personliga mötet.

***”Den egna tidsplaneringen i arbetslagen har minskat och styrs i ökande grad av det logistiska planeringssystemet för industrins råvaruförsörjning, samtidigt som virkeslagren vid industrin krympts. Framförhållningen har minskat vilket innebär att maskinlaget alltmere sällan vet var man kommer att befinna sig om tre-fyra veckor.”***

Flera av informanterna i det empiriska materialet har påtalat denna förändring. För sådana arbetslag som i början av 90-talet fick ansvar för tidsplaneringen av en hel årsmängd avverkningar är förändringen särskilt uppenbar. Det starkaste belägget får man emellertid genom litteraturen inom fältet. Rationaliseringen av virkesflödet till förädlingsindustrin har intensifierats avsevärt under senare år. Förbättrad informations- och kommunikationsteknik är därvid det främsta hjälpmedlet. Den här satsningen framgår tydligt av Skogforsks verksamhets-

och forskningsrapporter. Problemen för drivningslagen med den minskade framförhållningen har även belagts av Emanuel Erlandsson (2013).

Den förbättrade tekniken för planering och styrning av virkesflödet innebär en avpersonifiering av planerings- och styrningsarbetet och en avkvalificering av skogsarbetet. Skogsarbetarnas upplevelse av denna förändring är hittills otillräckligt undersökt. F ö förekommer samma typ av problem inom åkerinäringens virkestransporter.

***”Arbetsresorna har blivit längre p g a dels ökad maskinkapacitet och dels ökad areell spridning på drivningsobjekten som följd av den ökande konkurrensen på virkesköpsidan. Bortaliggnig har blivit vanligare. Komforten i de moderna transportabla kojorna är mycket hög.”***

De utsagor om längre arbetsresor som getts av flera informanter styrks av angivna naturliga förklaringar. Det finns ett spann i intervjuerna mellan sådana som inte upplevt någon försämring till den entreprenör (E7) som uppgav att en anställd maskinförare sade upp sig när det blev nio mil till objektet. I Emelie Bergquists avgångsstudie hade de tio intervjuade förarna ”allt emellan 5-13 mil enkel väg till jobbet”. Emanuel Erlandsson hävdar att ökade kvoter och ökad krav på leveransprecision medför ökad krav på kortsiktiga omdispositioner i styrningen av virkesflödet vilket i sin tur kan innebär långa arbetsresor.

Ökad bortaliggnig är svagt belagd i materialet men faktorer som talar för detta är dels de ökande arbetsresorna och dels att kombinationen eftermiddagsskift- övernattnig - förmiddagsskift blivit en ny skiftform som tycks sprida sig. Kojtillverkarna redovisar ökad försäljning av övernattningskojor.

Eftersom långa arbetsresor och bortaliggnig innebär ökad arbetsbelastning generellt och påverkar privatlivet negativt vore det kanske värt att på nationell nivå undersöka dessa förhållanden närmare, t ex på det sätt Bendz och Yttermyr gjorde på 60-talet.

***”Anställda maskinförare har relativt låg lön vilket bidrar till avgång från yrket och försvårar nyrekrytering. Bland entreprenörerna är det vanligt att man tar ut en lön som ligger på samma nivå som de anställda har.”***

När det gäller anställda maskinförare är klagomålen på lönenivån föga framträdande i mina egna intervjuer. I Emelie Bergquists avgångsstudie ligger låg lön på fjärde-femte plats bland avgångsorsakerna. I Karin Valingers undersökning av maskinföraryrkets attraktivitet var låg lönenivå en av de mest negativa aspekterna. Ytterligare belägg är GS-fackets undersökning år 2011 av löneförändringarna för dels skogsarbetarna och dels de som arbetar i den ”gula” sektorn som visar att skogsarbetarna halkat efter rejält under 00-talet..

Att entreprenörerna tar ut ungefär samma månadslön som de anställda, samtidigt som de har inemot en extra halvtid för administration och maskinunderhåll, är mycket väl belagt i intervjumaterialet och har varit typiskt för drivningsentreprenörerna ända sedan 90-talet. Man är medveten om att timersättningen är mycket låg för den totala arbetstiden, men de flesta accepterar läget med hänvisning till att jobbet är en del av livsstilen om man vill leva kvar i skogsbygden.

***”Skogsmaskinernas driftssäkerhet och arbetsmiljö upplevs generellt ha blivit bättre. Samtidigt har det förekommit att otillräckligt utprovad teknik släpps ut, till stort förfång för den enskilde entreprenör som drabbas.”***

Förbättringen av såväl driftssäkerheten som förarmiljön är mycket starkt betonad av praktiskt taget samtliga förare av skördare och skotare, bland såväl entreprenörer som anställda.

Driftssäkerheten betyder mycket för entreprenörernas ekonomiska resultat. Att få en ”måndagsmaskin” eller ett otillräckligt utprovat skördaraggregat kan snabbt bli ett konkurshot för den lilla drivningsentreprenören.

Några av mina informanter upplever en särskilt kraftig förbättring av förarmiljön under de allra senaste åren.

***”Belastningsskadorna, som varit skogsmaskinförarens gissel i årtionden, verkar ha minskat – trots den ökade tiden i maskinen. Troliga orsaker är bättre ergonomisk maskinutformning, att flera lärt sig knepen för att undvika skador samt en utsällning av skadekänsliga individer i den krympande maskinförarkåren.”***

Denna utsaga om skadesituationen och tolkningen av orsakerna baseras helt på mina egna och ”mina” studenters intervjuer och kan därför bara ses som indikationsbaserad. Det verkar som om den förbättrade ergonomin i maskinerna motverkat effekterna av den ökade tiden i maskinen och bortfallet av den omväxling med andra arbetsuppgifter som tidigare fanns genom det överlappande skiftet och växling mellan skördare och skotare. Det finns i materialet också en indikation på att skördarförarna har mera problem (i nacke, axlar, armar) än skotarförarna (ländrygg, allmänna ryggproblem). Det krävs emellertid en omfattande undersökning om man vill ha en någorlunda säker bild av situationen och sammanhangen.

Som avrundning på utsagorna om de enskilda kategorierna av humankvaliteter ger jag i rapporten följande sammanfattning:

***”De största bristerna i humankvaliteten är ensamheten, skiftarbetet, långa arbetsresor, bristen på omväxling och – för entreprenörerna - det stora ekonomiska risktagandet. Många är fångna i en lånefälla, med konkurshotet ständigt hängande över sig. Flera av mina informanter bland entreprenörerna uttrycker bitterhet över att man inte får betalt för bra kvalitet i arbetet. ”Det är bara kubiken som gäller”.***

***Trots försämringarna i centrala humankvaliteter uppger nästan alla intervjuade att de trivs bra med sitt jobb. Friheten i arbetet och vistelsen i naturen anges som främsta motiv. Maskinintresse är bärande för de flesta. Och arbetet är fortfarande väl så kvalificerat och innehållsrikt. Skördarförarens arbete har liknats vid stridspilotens (Maria Högvall Nordin 2006). Branschen har dock påtagliga problem med rekrytering av dagens ungdom. Få vill sätta sig, ensamma på arbetsplatsen, i en skogsmaskin klockan 05 en novembermorgon.”***

Vid förnyad prövning av hållbarheten i den sammanfattningen känner jag att den fortfarande i huvudsak är relevant. Vid den uppföljning och kontroll av intervjuerna som jag genomfört under 2013 har emellertid förarmiljöns förbättring fått ökad tyngd hos flera av informanterna. Min bedömning är att den goda förarmiljön i ökande grad kompenserat bristerna i den organisatoriska



miljön. I någon mån tycks även förbättringen i driftssäkerhet bidragit på liknande sätt. Dessa positiva humankvaliteter kan därför idag (2013) markeras tydligare och starkare. Jag återkommer till detta i samband med diskussionen nedan om arbetets helhet.

*”Det finns undantag från den typiska bild som getts ovan. Exempel är en av mina informanter som arbetar i ett lag som i den sista utvärderingen (2000-01) av OCH-projektet fanns med i urvalet av tio arbetslag som mönsterlag. Våren 2011 arbetar min informant som skördarförare i ett bolagseget arbetslag som skapades i slutet av 80-talet och fortfarande består våren 2011 så när som på en lagmedlem som fallit ifrån. Laget har haft en och samma arbetsledare hela perioden. Arbetsobjekt finns i tillräcklig omfattning i närheten av bostadsorten och laget kan dagspendla med i genomsnitt en halvtimmes enkel resa. Objekten är mestadels så stora att skördaren och skotaren är på objektet samtidigt huvuddelen av arbetstiden. Arbetsledaren besöker laget minst en gång i veckan med telefonkontakt flera gånger i veckan. Naturvården är en av arbetsgivaren starkt betonad aktivitet i lagets arbete. Arbetet avlönas i form av månadslön. Som främsta negativa inslag i arbetet framhöll min informant prestationspressen och bristen på avbrott i det stillasittande maskinarbetet.”*

Avsikten med att avsluta översikten med detta exempel var att balansera den relativt mörka bild som ovanstående utsagor om de enskilda humankvaliteterna sammantagna gett. Exemplet pekar också på betydelsen av att se den enskilda individens eller det enskilda arbetslagets helhet när det gäller humankvaliteten. Den aspekten tas upp i följande avsnitt.

## **Kap. 7 Om helheten i drivningsarbetets humankvalitet – förändringar och tillstånd**

Det empiriska huvudunderlaget för att bedöma de senaste 20-25 årens förändringar samt nutillståndet i (det maskinella) drivningsarbetet som helhet är mina egna intervjuer. De båda av mig initierade studentarbetena på drivningslag hos Sveaskog har också visat värde trots att de drabbades av inskränkningar som var oförutsedda. Men först några ord om skogsarbetets generella strukturförändring.

### ***Yrkets fragmentering***

Fram till åren kring 1990 var skogsarbetet ett relativt sammanhållet yrke med virkesdrivning som huvudinslag och skogsvård, naturvård, planering etc som kompletterande inslag. Trots att en fragmentering av arbetet inleddes i början av 90-talet, bl a genom att skogsvården knoppades av som en separat verksamhet, behölls bland skogsbrukets ledare och forskare visionen om det breda, mångsidiga skogsarbetet med ökad kompetens och ökade delegering av ansvar och befogenheter för skogsarbetarna. På Forskningsstiftelsen Skogsarbetens rationaliseringskonferens 1992 var detta huvudtemat. Visionen uttrycktes också tydligt i de skogliga cheferna Björn Hägglunds och Sven Lundells artikel i SKOGEN nr 6/7 1994 där de talade om skogsarbetarnas geografiska ansvar för den praktiska verksamhetens olika inslag samt det önskvärda av eftergymnasial påbyggnadsutbildning för att höja skogsarbetarnas kompetens. Och i flera storskogsföretag levde visionen kvar under resten av 90-talet och förverkligandet av den fortsatte inom drivningssektorn.

Åren kring millennieskiftet tog fragmenteringen av skogsarbetet och specialiseringen av skogsarbetarna fart. Det ledde till en yrkesstruktur som jag i rapporten (s. 149-150) illustrerat på följande sätt:

”Idag är de verksamheter som kan hänföras till skogsarbete uppdelade på specialiserade företag och specialiserade individer. Så här kan det se ut på en slutavverkning av medianstorlek i Mellansverige:

När de praktiska arbetena inleds finns en objektkarta med hänsynsytor inlagda av planeringspersonalen. Först kommer en förröjare som är enmansföretagare eller anställd hos en skogsvårdsentreprenör. Efter några veckor kommer en skördare och gör sitt. Ett par dagar senare kommer skotaren, vanligtvis från samma drivningsentreprenör, men inte alltid. Efter det att groten torkat på hygget kommer en grotskotare, enmansföretagare kontrakterad av ett träbränsleföretag. Sedan är det dags för markberedningen, utförd av en särskild entreprenör. Om föryngringsmetoden är plantering utförs denna av en specialiserad skogsvårdsentreprenör med importerad arbetskraft. När det så småningom blir dags för röjning kommer den förmodligen att ske med en specialiserad entreprenör, troligen med importerad arbetskraft.

Denna beskrivning har jag extraherat ur det totala egna intervjumaterialet till min rapport och dessutom fått bekräftad under nio års daglig timslång promenad i skogen norr om Vikarbyn (vid Siljan), sedan 2004.

### ***Drivningsentreprenörerna***

Den mest negativa förändringen för drivningsentreprenörerna – sämre ekonomi och sämre förhandlingsposition – inleddes i samband med den ekonomiska nationella krisen i början av 90-talet. SMF fick inte vara förhandlingspart längre, priset för tjänsten reducerades abrupt, utbudet

av drivningsobjekt minskade och ett antal entreprenörer gick i konkurs. Den allt intensivare kostnadsjakten i storskogsföretagen förstärkte sedan prispressen och entreprenörerna fick allt sämre förhandlingsposition. Ett starkt belägg för att detta förhållande bestått till senare tid är Frans Larssons intervjuer 2009 av tolv entreprenörer med hög representativitet för det typiska entreprenörlaget och landet som helhet. I min tolkning andas de flesta intervjuvaren uppgivenhet på denna punkt.

När det gäller helheten i entreprenörsjobbet – förändringar samt tillståndet åren kring 2010 – finns det stor spridning i vittnesmålen.

**Mest kritiska** är mina informanter E1 (f. 1942), och E6 (f. 1958), båda ambitiösa, utvecklingsinriktade och välrenommerade personer som blev entreprenörer kring 1980. De upplevde båda starkt förbättringarna av humankvaliteten fram till början av 90-talet och fick därigenom en utgångspunkt att ställa försämringarna emot. De nämner försvagad förhandlingsposition och sämre ekonomi, förlust av intressanta arbetsuppgifter, minskade sociala kontakter med arbetskamrater och ledningspersoner, längre resvägar, dåligt betalt för kvaliteten i utfört arbete samt sämre framförhållning i tilldelningen av objekt. Alla dessa försämringar bidrog sammantagna till en starkt försämrade total humankvalitet och därmed sänkt upplevd arbetstillfredsställelse. Ett tydligt uttryck för detta är E1:s sammanfattning av försämringen med orden ”Allting är sönderslaget”. Men han kör fortfarande (början av 2013) skotare några dagar i månaden, för att trivseln med själva körningsjobbet finns kvar. E6 lednade på att vara drivningsentreprenör 2008 och lade ned sitt företag, men han är kvar i branschen – som reparatör av skogsmaskiner.

E3 (f. 1949) har också upplevt det mångsidiga och stimulerande drivningsarbetet i olika roller, men då som anställd hos ett storskogsföretag ända fram till mitten av 90-talet. Bl a blev det drivningslag som han arbetade i de första åren på 90-talet av Forskningsstiftelsen Skogsarbeten/Skogforsk utsedd till ”referensarbetsplats”. När han sedan blev entreprenör – annars hade han blivit av med jobbet – försämrades flera humankvaliteter, bl a blev det betydligt längre veckoarbetstid, längre arbetsresor, mera bortaliggning och betydligt färre sociala kontakter i jobbet. Min tolkning är att han successivt blivit allt tröttare på jobbet och nu ser fram emot pensionen, som var planerad till halvårsskiftet 2013 men fick uppskjutas ett år på grund av att skördaren var svårsåld i rådande lågkonjunktur.

Snabbast och värst drabbad av det hårdnande klimatet i samband med den ekonomiska krisen 1991-93 blev dock E4 (f. 1965), nyetablerad entreprenör med nyinköpt gripskördare, som gick i konkurs med tio års skuldavbetalning framför sig. En som drabbats starkt av innevarande ekonomiska kris är E7 (f. 1971) vars företag gick relativt bra 2009 men som därefter kom in i en ond cirkel och i dag kämpar för sin överlevnad, med nedläggning som tänkbart alternativ.

Den **mest positive** av mina informanter är E2 (f. 1938). Han har ett familjeföretag där han sedan slutet av 70-talet samarbetat med sonen och där sonhustrun under senare år anslutit som skotarförare. E2:s företag har arbetat åt samma uppdragsgivare i snart 40 år (undantag ett år) och långa perioder haft arbetsledare som han lärt känna mycket bra. Objekten har hela tiden legat relativt nära hemmet och arbetsresorna har knappast förändrats. E2 har haft gott renommé hos skogsägarna i bygden. Han har haft god hälsa och sluppit belastningsskador. Han körde full tid

som maskinförare nästan fram till 70-års ålder och fortsatte som inhoppare ytterligare några år. Han ser den totala humankvaliteten som hög under hela sitt yrkesliv och det enda negativa som kom fram vid huvudintervjun 2009 var ”den allt mera pressade ekonomin”.

E5 är fortfarande mitt uppe i sin yrkesgärning. Han tillhör kategorin ensamvarg, värderar möjligheterna att anpassa arbetet till privatlivet högt och trivs relativt bra med jobbet.

I de två av mig handledda studentarbetena hos Sveaskog förekom sammantaget fyra entreprenörer. Om vi först ser på Bergslagsstudiens två entreprenörer fanns följande förutsättningar för bra humankvalitet; de var familjeföretag, de hade en tät och bra relation till en engagerad arbetsledare, arbetsobjekten var relativt stora och arbetsresorna var inget problem. Den ene entreprenören var mycket positivt inställd till helheten i arbetet och angav ökad ekonomisk press och ökad stress som enda större negativt inslag. Den andre upplevde flera försämringar och brister, framför allt en krånglande maskin som störde driften och äventyrade ekonomin, men var ändå någorlunda positiv till helheten. Tanken att byta jobb fanns dock med i bilden.

I Smålandsstudien uppgav de två entreprenörerna hög veckoarbetstid (60-70 timmar) och tendenser till problem med belastningsskador, men övriga faktorer såsom ekonomi, förarmiljö, objektstorlekar etc, låg högt på plussidan och medförde att en klart positiv syn på helheten.

### ***Anställda maskinförare***

Särskilt viktiga informanter är de som varit yrkesaktiva från (minst) början av 80-talet till slutet av 00-talet. De kan beskriva och förklara förändringarna under denna dynamiska period. Till den kategorin hör A2, A3, A4, A5 och A8.

Den som tydligast beskriver *en humankvalitativ kulmen och därpå följande försämringar* är A4 (f. 1949). Men han var också deltagare i det jag betecknat (min rapport s. 71-72) som ”det humanrationella paradexemplet”, nämligen det drivningslag i norra Skåne som blev en referensarbetsplats för Forskningsstiftelsen Skogsarbeten kring 1990 och blev föremål för stor uppmärksamhet (se SKOGEN nr 9/1991). Arbetsledningen och laget lyckades, med stöd av forskarna på Skogsarbeten, att utveckla jobbet så att det förenade hög effektivitet och hög humankvalitet. Deras arbete blev mångsidigt, omväxlande och ansvarsrikt. De skötte budgetering och planering av en hel årsmängd drivningsobjekt och hade höga frihetsgrader i arbetets organisation. Humankvaliteten stod sig under större delen av 90-talet. FSC-certifieringen i slutet av 90-talet medförde att en del av skogsarbetarnas naturvårdsplanering överfördes till specialister. Den tilltagande kostnadspressen gjorde att det överlappande skiftet och arbetsväxlingen försvann. Planeringen och styrningen av drivningsverksamheten centraliserades och den administrativa organisationen funktionaliserades. Samspelet med arbetsledningen ersattes till stor del med elektroniskt översända direktiv. A4 kände under senare år i arbetet ofta frustration över att bevittna brister i jobbet i form av dålig samordning av åtgärder och kvalitativa missar, saker som hade fungerat bättre när drivningslaget hade helhetsansvaret. Framförhållningen i planeringen försämrades. A4:s upplevelser av förändringarna styrks på flera punkter av A6 (f. 1945) som arbetade inom samma arbetsledardistrikt som A4 under flera årtionden, fram till 2005. A5 (f. 1937) arbetade också inom detta arbetsledardistrikt, under 90-

talet i samma drivningslag som A4, och han bekräftar arbetets humankvalitativa kulmen under den perioden.

A8 (f. 1964) arbetar inom samma storskogsföretag som A2 gjorde fram till sin pension men han lever i andra änden av landet och är 18 år yngre. A8 bekräftar några av de försämringar som A2 anger, t ex den ökade kostnadspressen och minskningen i naturvårdsuppgifterna, men lyfter fram andra såsom mindre drivningsobjekt, längre arbetsresor och stressande övervakning. Samtidigt pekar A8 på flera viktiga förbättringar t ex förarmiljön, maskinernas driftssäkerhet och anser att den starka frihetskänslan finns kvar i skogsarbetet trots den ökade övervakningen. A8, som i sin fackliga verksamhet har kontakt med många maskinförare i regionen, hävdar att de allra flesta trivs bra med jobbet, trots vissa försämringar, och ”ser arbetet som en livsstil, i likhet med samerna”.

Ett annat exempel på förare som upplevt en humankvalitativ kulmen före millennieskiftet men ändå ser relativt positivt på dagens jobb trots vissa försämringar är A 3 (f. 1962, redan omnämnd i mina utsagor som positivt exempel, s. 8 - 9). I hans lag har flera goda humankvaliteter bevarats t ex långvarig och bra relation till arbetsledaren, relativt korta resvägar (ingen bortaliggnings) samt delvis bevarade sociala kontakter; Objektens storlek gör att båda maskinerna (skördaren och skotaren) ofta är på trakten samtidigt, vilket innebär kontaktmöjlighet vid måltidspauserna i kojan. Arbetsledaren besöker laget en gång i veckan och man har daglig telefonkontakt. Som starkt positiv faktor i jobbet framhåller A3 friheten i styrningen av arbetsdagen. Det som besvärar honom mest är det myckna sittandet i maskinen; han längtar efter jobb utanför maskinen. Den bästa tiden i A3:s yrkesliv var slutet av 80-talet och början av 90-talet; ”Tempot var lugnare och arbetet var mera omväxlande under såväl arbetsåret som arbetsveckan och det enskilda arbetspasset.” Men min tolkning är att han fortfarande upplever den totala humankvaliteten i sitt arbete som relativt hög.

A2 (f. 1949) har arbetat i samma storskogsföretag som A3 och haft liknande förhållanden över tiden i sitt arbete. A2 upplevde två humankvalitativa höjdpunkter – en i början av 80-talet (trots raka tvåskift) och en under 90-talet. Det han uppskattade särskilt under den senare kulminationsperioden var det överlappande skiftet, växlingen mellan skördare och skotare samt sommaravbrottet när han var arbetsledare för skolungdomar i planteringsarbete. I början på 00-talet blev det raka tvåskift igen och varje förare skulle specialisera sig på antingen skördare eller skotare. A2 valde att bli skotarförare. Arbetet blev mera pressat, ”det gäller att hålla samma prestationsnivåer som entreprenörerna”. ”Man sitter i maskinen nästan hela passet”. A2 hör till dem som äter sina måltider i maskinen. Min tolkning efter den första intervjun 2011 var att A2 fortfarande trivdes bra med jobbet men att han var mera reserverad i sin inställning än A3. Han är också nära pensionen, med ett långt arbetsliv i skogen bakom sig. Men vid min uppföljande intervju i juni 2013 hade det inträffat en förbättring i förarmiljön (medsvängande skotarhytt) som A2 betraktade som ett stort lyft. Det hade lyft helheten i hans arbete och han använde själv ordet arbetsglädje i kommentarerna till nuläget.

De äldsta informanterna i mitt egna intervjumaterial är A1 (f. 1939) och A7 (f. 1936). Båda kom in i skogsarbetet under mekaniseringens barndom, var yrkesverksamma fram till millennieskiftet i skogsbolagsegna arbetslag och var fackligt mycket aktiva. Båda har en positiv syn på sitt arbetsliv.

A7 uppger att han högtrivts under hela sitt yrkesliv och han kan inte urskilja några särskilda svackor eller höjdpunkter. ”Men visst var det skönt att sitta i maskinen när förarmiljön blev allt bättre - varmt om vintern och svalt om sommaren”. Att han blev övertalig, när bolaget inledde en hård kostnadsjakt i slutet på 90-talet, och fick kontorsuppgifter sista året av sitt arbetsliv stör inte hans ljusa bild. Med hjälp av min ganska goda kunskap om den bolags- och regionala miljö som A7 verkat i, vågar jag påstå att han under flera årtionden fick verka i en av de för skogsarbetarna bästa organisationsmiljöer som vi haft i vårt land. Vid min intervju av den skogsförvaltaren som den fackligt aktiva A7 hade som chef under mer än ett decennium framhåller denne att A7 var en konsensusperson som alltid såg det positiva och var konstruktiv.

A1 har också trivts mycket bra i hela sitt arbetsliv. På frågan om förekomsten av särskilt bra perioder i sitt halvsekelånga skogsarbetarliv lyfter A1 fram tre perioder. Den första var under 50-talet, särskilt på grund av den stora omväxlingen i arbetet såväl under arbetsåret som under den enskilda arbetsdagen. Den andra var under 70-talet med lagarbetet kring de nya skogsmaskinerna, då det sociala inslaget var särskilt stimulerande. Den tredje perioden var 90-talet med det självständiga, innehållsrika och omväxlande jobbet, som för A1:s del stod sig ända till hans pensionering vid millennieskiftet. Men han kunde i sin fackliga verksamhet notera att arbetslivsklimatet i skogen generellt började hårdna på 90-talet. Som regionalt skyddsombud i början av 00-talet och som boende Västernorrlands skogsbygder har han intresserat sig för utvecklingen ända till idag (mars 2013) och noterat ett flertal försämringar i skogsarbetets humankvalitet efter millennieskiftet.

A9 och A10 är de yngsta av mina skogsmaskinkörande informanter – i 45-årsåldern vid sista intervjutillfället. De har 23 resp. 18 års erfarenhet av förarjobbet. Båda har, efter att ha prövat olika organisationsmiljöer och upplevt vissa problem, funnit en miljö som idag ger dem relativt hög arbetstillfredsställelse

När det gäller helheten i arbetet hos anställda maskinförare rapporterade Karin Valingers åtta informanter följande:

Bedömningen som gjordes utifrån intervjuerna var att de aktiva maskinförarna i regel var så pass nöjda med sina arbeten att de vid intervjutillfället inte hade några tankar på att söka sig något annat arbete. Endast en av de totalt åtta aktiva maskinförarna sade sig ha funderat mer allvarligt på att hitta något annat. Respondenten sade sig inte vara främmande för att byta yrke om det dök upp ett bra alternativ till arbetet som skogsmaskinförare. Två andra aktiva maskinförare sa sig ha funderat på det, men de kom direkt med anledningar till varför de inte skulle kunna ta något annat arbete.

## Kap. 8 Modeller för betraktelse/diagnos av humankvaliteten

### *Det maskinella drivningsarbetet generellt*

Det är mot bakgrunden av förändringarna och tillståndet i de enskilda humankvaliteterna som man ska se variationerna i den upplevda helheten av arbetet hos maskinförarna. Som framgår ovan är variationerna i upplevelse av förändringar och nutillstånd (kring 2010) relativt stora – från ”allting är sönderslaget” till att helheten har varit positiv hela tiden och är det fortfarande. Några tankar kring denna variation följer – en form av syntes av hela intervjumaterialet.

Bland humankvaliteterna för maskinförarna finns det några som gäller för hela förarkåren och kan ses som en gemensam grund. Två **positiva grundkvaliteter** i det maskinella drivningsarbetet är den upplevda friheten i arbetet och den allt bättre förarmiljön. Två **negativa grundkvaliteter** idag är dels den relativt dåliga löneutvecklingen för maskinförarna i skogsbruket och dels prestationspressen som kräver maximal tid i maskinen, året runt.

För de **humankvaliteter som varierar** mellan arbetslagen (och dess individer) och därmed kan förklara skillnader i arbetsglädje (trivsel) har jag gjort en enkel poängtabell. De listade faktorerna är alla inslag i **organisationsmiljön**. Modellen blir därmed ett sätt att diagnosticera humankvaliteten med hjälp av **indikatorer** som beskriver organisationsmiljön.

<i>Poäng</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
<b>Faktor</b>					
<b>Arbetsresans längd enkel väg</b>	Ofta > 1½ tim alt. övernattning		Mestadels 1/2-3/4 tim		Sällan > 20 min
<b>Objektstorlek och objektkoncentration</b>	Mkt små och mkt spridda objekt				Mkt stora el. mkt koncentrerade objekt
<b>Skiftform</b>	Rakt tvåskift	Överlapp ca 1 tim en dag i veckan	Överlapp minst ½-1 tim/dag		Enkelskift dagtid
<b>Kontakt med produktionsledaren</b>	Mkt dålig				Mkt god

Kommentarer till tabellen:

**Arbetsresans längd.** Långa arbetsresor ger extra tröttande arbetsdagar och inkräktar på fritiden. Det kan bli medföra att man inte orkar träna för att förebygga belastningsskador. Enkel resväg på 10-15 mil förekommer i intervjumaterialet. Alternativet att övernatta i koja är sällan positivt.

**Objektens storlek och koncentration.** Små och spridda objekt innebär ensamhet för maskinförarna - skördare och skotare är då sällan samtidigt på trakten.

**Skiftform.** Raka tvåskift accepteras med varierande motvilja. Viss överlappning vid skiftbytet innebär kontakter och inslag av uppgifter som bidrar till variation i arbetet. Enkelskift dagtid föredras av de allra flesta och är bäst för hälsan.

**Kontakten med produktionsledningen.** Täta byten av produktionsledare, enbart elektroniska direktiv och kort framförhållning i objektplaneringen drar diagnosen mot ”mycket dålig”, medan diagnosen ”mycket god” kan motiveras av mångårig arbetsrelation, relativt tät personlig kontakt och lyssnande ledning. Entreprenörens professionalitet i hanteringen av sina anställda - här föreligger stor variation - har stor betydelse, men är svår att mäta eller bedöma. Fåmans familjeföretag, med två eller tre familjemedlemmar som kör, kan vara gynnsamt för organisationsmiljön.

Modellen går ut på att den totala poängsumman samvarierar med den totala humankvaliteten och därmed blir ett mått på trivselnivån och risken för avhopp i ett arbetslag. Detta samband antas gälla för huvudparten av förarkåren. När det gäller upplevelsen av enskilda faktorer förekommer individuella undantag. Exempel: Det finns de som gillar tvåskift bättre än enkelskift dagtid för att det passar deras privatliv. En del individer föredrar ensamjobb före kontaktrika arbeten.

Exempel på låg humankvalitet, med stor risk för vantrivsel, finns hos arbetslag med en ”mix” av helt raka tvåskift, små och spridda objekt (= nästan bara ensamjobb), långa arbetsresor, enbart elektroniskt givna arbetsdirektiv och ständigt byte av produktionsledare (poängsumma ca 4-7). Om en maskinförare som har den sortens arbete erfar att en vän som kör maskin i den ”gula sektorn” tjänar några tusen mer i månaden på ett dagtidsjobb är jobbyte lockande. Men det kan också vara så att god förarmiljö, stort maskinintresse och hög upplevd frihet i jobbet gör att en invand maskinförare ändå trivs hyggligt, särskilt om lusten att bo kvar i bygden är stor och alternativa jobb saknas. Man utvecklar en livsstil och står ut med de dåliga inslagen.

I den positiva änden på den humankvalitativa skalan finns de arbetslag som har relativt korta arbetsresor, större och mer samlade drivningstrakter, täta och stimulerande kontakter med produktionsledaren samt har viss överlappning i tvåskiftet eller t o m bara kör enkelskift dagtid (poängsumma 15-20). I sådana arbetslag kan individens trivsel, enligt mina intervjuundersökningar, vara mycket hög trots hög prestationspress och kraven på maximal tid vid ”spakarna” (året runt).

Mellan dessa ytterligheter finns en rik variantflora med mer eller mindre goda/dåliga humankvaliteter. I en e-postenkät, utförd av Skogsmaskinföretagarna (SMF) och tidskriften ATL vintern 2013, besvarad av 590 anställda maskinförare hos SMF-anslutna entreprenörer, uppgav nära hälften ”Har allvarligt funderat på att sluta”. Jag finner det sannolikt att en stor majoritet av de avhopsbenägna skulle hamna i den lägre halvan av det totala poängintervallet (4-20) om man skulle granska deras organisatoriskt betingade arbetsförhållanden enligt ovanstående modell.

Emanuel Erlandssons pågående doktorsarbete indikerar (föredrag 2013) att försämringen av organisationsmiljön fortgår. Han menar att ett ökat antal kvoter och ökade krav på leveransprecision till industrin ökar behovet av kortsiktiga omplaneringar, vilket i sin tur *minskar* möjlig framförhållning, *ökar* behovet av långa flyttar samt *minskar* samordningsmöjligheterna av avverkningarna.



### ***Om entreprenörers ekonomi och humankvalitet***

Den allra senaste konjunktursvackan för skogsnäringen har (givetvis) medfört en försämring av många drivningsentreprenörers villkor. Denna försämring har synliggjort mönster i entreprenadverksamhetens ekonomiska utveckling och hur den i sin tur påverkar entreprenörens arbetsglädje. För att illustrera mina iakttagelser rörande ekonomin och humankvaliteten för entreprenören använder jag den goda och den onda cirkeln – som i båda fallen kan utvecklas till en spiral - som metafor. Beträktelsen gäller entreprenörer som har en eller två maskingrupper och själv kör maskin på heltid dvs den typiska entreprenörskategorin idag.

Denna modell för att diagnosticera/betrakta entreprenörens verksamhet kan kopplas till den diagnosmodell för organisationsmiljön i det maskinella drivningsarbetet *generellt* som jag presenterade i föregående avsnitt.

#### **Den goda cirkeln**

Den typiske entreprenör, här kallad EG, som driver verksamheten i en god cirkel har god ekonomi med nyckeltal uthålligt i följande storleksordning:

- Soliditet över 30 %
- Omsättning minst en miljon SEK per lagmedlem
- Kassalikviditet minst 100 %
- Årlig vinst i genomsnitt över 10 %

EG hade vid starten – eller genom kapitaluppbyggnad under en gynnsam period - tillräckligt med eget kapital för att investera i en maskingrupp utan att behöva dra på sig stora lån. Genom den goda ekonomin i driften har EG sedan kunnat förnya sin maskinpark med högst fyra års mellanrum och därmed kunnat utnyttja de kontinuerliga förbättringarna i maskinernas prestanda – produktivitet, driftssäkerhet och förarmiljö – för att kunna hålla det årliga ekonomiska resultatet och personalens arbetsglädje på tillfredsställande nivå. Vid personalavgång – t ex av åldersskäl eller sjukdom – har entreprenören genom sin goda status haft lätt att locka till sig en god ersättare eller haft tillräckligt god ekonomi för att anställa en nyutbildad toppelev från naturbruksgymnasium eller yrkeshögskola och träna upp vederbörande till acceptabel prestation.

Om EG dessutom har kunder som erbjuder en god organisationsmiljö – med korta arbetsresor, stora eller koncentrerade objekt och engagerade produktionsledare – är förutsättningarna för mycket hög humankvalitet i arbetet synnerligen goda, för såväl EG själv som de anställda. Entreprenörer med dessa förutsättningar kan också ha ekonomiskt utrymme för att låta skiftlagen överlappa litegrann eller t o m tillämpa enkelskift, vilket höjer humankvaliteten ytterligare. I Klas Norins studie (2010) av tio särskilt lönsamma entreprenörer tillämpade hälften enkelskift. I den studien framkommer också att företagsledningens starka engagemang i personalen och tät dialog med denna är en viktig framgångsfaktor för effektiviteten/lönsamheten och som – enligt min bedömning – även bidrar till ökad humankvalitet i organisationen..

Den bland mina informanter som drivit och verkat i ett företag som kommer närmast den beskrivna goda cirkeln är E2.

Det finns ett antal hot mot den goda cirkeln:

- djupa lågkonjunkturer, som kan innebära drastiska prissänkningar, produktionsstillestånd och

- rentav uppsägning av kontrakt
- att förlora anbud till konkurrenter som ger orealistiskt låga anbud
- en ”måndagsmaskin” kan sätta det lilla företagets ekonomi på spel
- förlust av en toppförare kan slå hårt mot det lilla företaget
- ett stort maskinhaveri

Men det finns också möjligheter att utveckla den goda cirkeln till en god spiral. En möjlighet är att expandera genom ökat antal maskingrupper, men det är få som vågar göra den typen av satsning i dagens osäkra finansiella värld och globala ”lågkostnadsrace”. En annan möjlighet är diversifiering av tjänsteutbudet med planering, skogsvård, vägarbeten, vidaretransport etc. Det är visserligen inte några guldgruvor som därmed införlivas i verksamheten men diversifieringen minskar sårbarheten för hoten – åtminstone en del av dem.

### **Den onda cirkeln**

Den entreprenör – här kallad EO - som strävar runt i en ond cirkel har en ekonomi som är relativt svag. De ekonomiska nyckeltalen ligger kring följande nivåer:

- Soliditet under 20 %
- Omsättning under en miljon SEK per lagmedlem
- Kassalikviditet under 50 %
- Årlig vinst pendlar kring 0 %

EO startade verksamheten med stora lån som ligger kvar på en hög nivå på grund av den svaga lönsamheten i verksamheten. Försöken att öka lönsamheten genom att pressa kostnaderna har ibland ätit upp av kundernas återkommande sänkningar av kubikmeterpriset, ibland av att de lagt på EO nya uppgifter – t ex mera detaljerad produktionsuppföljning - utan adekvat ersättning.

För EO är den organisatoriska miljön särskilt viktig. Om kunden(erna) erbjuder förhållanden som ligger i den högra delen av min poängmatris (s. 75) kan arbetet trots den svaga ekonomin ändå ge så hög arbetsglädje/humankvalitet att det känns värt att sträva vidare och hoppas på bättre tider när det gäller ekonomin. Men om kunden(-erna) erbjuder långa arbetsresor samt spridda och små objekt som innebär relativt höga omställningskostnader blir den totala arbetsbelastningen på EO så stor att den onda cirkeln lätt övergår till en ond spiral som leder mot försämrad ekonomi och problem med hälsan. Det värsta med denna onda spiral är att EO inte kan lägga ned verksamheten på g a (den välkända) lånefällan. Ett i branschen vanligt sätt att dölja lånefällan eller att skjuta nedläggningen framför sig har varit den s k bruttoaffären som av Norin (2010) beskrivs på följande sätt:

”Vid en s.k. bruttoaffär betalar maskinsäljaren ett överpris för den gamla inbytesmaskinen. Orsaken är ofta att entreprenören har ett för högt bokfört värde i sin redovisning. Med ett överpris för den gamla maskinen slipper entreprenören att redovisa en reaförlust (bokfört värde minus inbytespris). Men vid en sådan affär måste köparen i sin tur betala ett överpris för den nya maskinen, vilket ger högre amorteringar och avskrivningar. Det är föga troligt att ett företag som inte klarat av att skriva av den gamla maskinen i takt med värdeminskningen kommer klara detta för en ny maskin han betalat ett överpris för. Om denna typ av affär görs utan att man är medveten om hur det fungerar kan det sluta med katastrof.”

Under en lågkonjunktur kan lånefällan dessutom vara av dubbel natur. Det kan nämligen vara så att EO får en köpare som är villig att betala ett för EO acceptabelt pris men banken vägrar att bevilja lån till köparen. Bland mina informanter har detta inträffat för E3.

Om EO försöker ta sig ur lånefällan genom att avstå från förnyelse av maskinparken missar EO med anställda den produktivitetsökning som följer med en ny maskin och får i stället arbeta hårdare och längre för att överleva. För en entreprenör som redan har omkring 60 timmars arbetsvecka, och dessutom deltar fullt ut i skiftkörningen, blir tilläggsbelastningen kännbar. Slutstationen för denna onda spiral kan vara konkurs och ett utmattningssyndrom som kräver år av rehabilitering.

Bland mina informanter ligger E7 närmast detta fiktiva fall EO. E7:s företag, som från 1995 till 2009 upplevde en relativt god utvecklingsspiral och växte från en till tre maskingrupper, har under lågkonjunkturen hamnat i en ond spiral som inte bara drabbar E7 själv utan även medfört att två välutbildade och med ekonomiska uppoffringar upplärda ungdomar lämnat såväl företaget som branschen.

### **Slutord om drivningsentreprenörerna**

Det finns indikationer på att antalet onda cirklar och spiraler ökat bland drivningsentreprenörerna under de senaste två årens lågkonjunktur och att därmed hela drivningssektorn befinner sig i en ond spiral. I denna svacka förlorar sektorn värdefull kompetens som det blir svårt att mobilisera när konjunkturen vänder. Om man inte bryter denna negativa trend bedömer jag att det dessutom finns risk för att utmattningssyndrom blir en ny typsjukdom för denna yrkeskategori.

## **Kap. 9 Om mitt eget intervjumaterial och forskningsprocessen**

### ***Valet av informanter och intervjufrågor***

Mitt val av informanter och intervjufrågor har förändrats under forskningsprocessen. Min första intervju, våren 2008 med entreprenören Håkan Persson född 1943 (E1), var mycket öppen och sonderande. Den intervjun gav mig direkt en indikation på att det skett humankvalitativa försämringar under de senaste åren.

Mitt fortsatta arbete under 2008 med 00-talets förändringar och upptäckten att undersökningarna av drivningsarbetet hade tunnats ut efter millennieskiftet och upphört efter 2005, fick mig att försöka få in material om nuläget och förändringen de senaste åren med hjälp av studentarbeten. Jag tog fram de instruktioner för intervjuundersökningar som redovisas i bilaga 1, 2 och 3. Min önskan var att varje student skulle intervjuar fyra drivningslag, varav två bolagsegna och två entreprenörledda. Frågestrukturen redovisas också i bilagorna. Utfallet blev arbetena hos Sveaskog av Mikael Hallström på skogsmästarprogrammet och Viktor Svensson på träingenjörsprogrammet vid Högskolan i Växjö. Det begränsade utfallet av den satsningen gjorde att jag fortsatte med egna intervjuer. Därvid använde jag frågestrukturen till studentarbetena som stomme.

Mitt urval av informanter har i huvudsak styrts av tillfälligheter och val ”ad hoc”. Men jag har vid varje enskilt val haft någotsånär bra grepp om individens plats i den stora populationen. Och min ansats i stort har varit att ta in informanter till dess jag uppnådde nöjaktig täckning av de frågeställningar jag ville belysa. De flesta av såväl entreprenörerna, alla heltidskörande av maskin, som de anställda maskinförarna har varit relativt ambitiösa och högpresterande individer.

### ***Materialets storlek och täckning***

E1, den första intervjun gjord våren 2008, fångade nästan alla aktuella *problem* (”allting är sönderslaget”) d v s de faktorer som bidragit till att arbetet avhumaniserats för många och fortsätter att göra så. Emelie Bergquists D-uppsats 2009 om orsakerna till maskinförarens avgång från yrket bekräftade också den bilden. Men vartefter stötte jag på även mycket positiva informanter, bl a i de två studentarbeten jag initierade och handledde 2009. Under 2013 följde jag upp och fördjupade mina intervjuer av de mest positiva informanterna (t ex E2, A2 och A3). Genom spännvidden i materialet har jag sedan kunnat identifiera mönster och sammanhang för att formulera mera detaljerade utsagor om olika faktorer betydelse för humankvaliteten i det maskinella drivningsarbetet, trots materialets relativa litenhet. Men ur vetenskaplig synvinkel vill jag ändå stanna vid att se dessa utsagor som relativt väl underbyggda hypoteser som det är anledning till att granska närmare genom fortsatta undersökningar.

### ***Om den epistemologiska (kunskapsbyggande) processen***

Det empiriska material som producerades första halvan av 2009 skapade en gryende insikt hos mig om att det under de senaste 10-15 åren skett ett trendbrott i utvecklingen av skogsarbetet under 1900-talets senare hälft. Att få grepp om den förändringen kändes lockande. När jag vid årsskiftet 2009/10 stötte på (nätsurfning) Henrik Bäckströms avhandling ”Den krattade manegen” (1999) fick jag inspiration att välja en liknande metod för att undersöka förändringen. Därför avbröt jag i januari 2010 min decennievisa redovisning och analys av tekniken, arbetet

och arbetsforskningen i skogsbruket och började skriva på det som blev en berättelse om rationaliseringen och humaniseringen av skogsarbetet från år 1900 till idag. I augusti 2010 hade jag fått till ett råmanus på ca 100 sidor till det dokument som senare skulle bli Arbetsrapport 378/2012. Under arbetet med det märkte jag att en ny begreppsstruktur höll på att växa fram – med humankvalitet som nyckelord - men jag kände mig osäker på om jag verkligen vågade använda den. En skrivarkurs i augusti 2010, med Maria Hammarén på KTH som huvudlärare och med den sene Wittgensteins språkspelsteori som viktigt inslag, gav mig insikt i det som hänt under mitt skrivande. Det resulterade i självförtroende nog att stå fast vid de begrepp som vuxit fram under skrivprocessen.

Samtidigt som jag i artikelform började föra ut mina iakttagelser om utvecklingen under de senaste åren och nuläget (Ager 2010 och 2011a)kände jag ett behov av att komplettera mitt eget intervjumaterial, vilket skedde första halvåret 2011. Råmanuset till blivande arbetsrapporten utvecklades så att jag sommaren 2011 kände mig mogen att publicera en sammanfattning på ca 30 sidor i Skogshistoriska sällskapetets årsskrift (Ager 2011b). Arbetet med den grundläggande rapporten gick vidare och på senvåren 2012 lämnade jag till SLU i Umeå in manuset på det som i oktober trycktes som Arbetsrapport 378/2012. Reaktionen på essän (se sid. 6) fick mig att gå tillbaka till empirin, ytterligare komplettera mitt eget intervjumaterial och fördjupa analysen. Resultatet blev föreliggande rapport som dels granskar mina utsagor i de tidigare publikationerna och dels ger en mera nyanserad bild det maskinella drivningsarbetet idag. Detta växelspel mellan empiri och teori benämns *abduktion* av Alvesson och Sköldbberg (1994).

### ***Kritik av min nyanserade verklighetsbeskrivning***

I början av hösten 2013 redovisade jag min nyanserade verklighetsbeskrivning gällande drivningsarbetets humankvalitet dels i SKOGEN nr 9 och dels vid ett seminarium ”Hur kan det maskinella drivningsarbetet bli mera attraktivt” på Skogsmuseet i Lycksele 9 oktober (se dokumentation i museets arkiv). I det senare fallet hade min skrivna situationsbeskrivning, betitlad ”Drivningsarbetets humankvalitet – historik och nuläge” på fem A4-sidor, gått ut till samtliga ca 55 anmälda deltagare för att ge dem en möjlighet att läsa in sig och komma med överlagd kritik under den halvtimme som var inlagd för detta efter min inledande presentation, som då var kompletterad med några bilder över situationen 1990 och idag (2013).

För att få en viss kontroll på att jag inte ”var ute och cyklade” i någon väsentlig del av min situationsbeskrivning sände jag, omkring en månad före seminariet, den skrivna versionen till fyra personer i produktionsledande befattningar inom Sveaskog, Stora Enso, SCA och Norrskog med begäran om kritik. Två av dem hade fyra års erfarenhet och två hade erfarenheter inom området sedan 1990-talet. Ingen av de fyra hade någon betydande invändning mot min (relativt koncentrerade) situationsbeskrivning. De gav en klar tillstyrkan.

På seminariet framkom heller inte någon kritik som får mig att ändra min situationsbeskrivning i denna rapport. Den enda, intentionellt tunga, kritik som framfördes på seminariet kom från seminariets diskussionsledare Björn Andrén, f d skogsdirektör på Holmen. Han betonade i sina slutord starkt att skogsarbetarna på Holmen i senare års trivselundersökningar uppvisade relativt höga trivselnivåer, högre än de lägre tjänstepersonernas. Jag kan inte tolka hans utsaga på annat sätt än att han på ett underförstått sätt ifrågasatte såväl min verklighetsbeskrivning som hela idén med seminariet som ju var att peka på befintliga problem och söka lösningar på dessa. Därför

kontrollerade jag vad Holmens trivselundersökningar stod för genom att fråga Holmens före skogstekniska chef Carl-Johan Bredberg. Det förhöll sig som jag trodde; berörda skogsarbetare bestod i huvudsak av maskinförare i Holmens egna maskingrupper och dessa hade vanligtvis relativt gynnsamma organisatoriska förhållanden mätt i de faktorer som finns i min poängtabell på sid 75, med hög sannolikhet för trivsel i jobbet. Därmed blir Andréns utsaga i stället ytterligare en bekräftelse på riktigheten i min nyanserade verklighetsbeskrivning. Och huvudproblemet för seminariet var ju att diskutera vad man kan göra åt de organisatoriska förhållandena för entreprenörer och deras anställda maskinförare som kämpar med de sämre förhållandena inom det vänstra fältet av tabellen.

### ***Behov av fortsatta undersökningar***

Eftersom mitt empiriska material är heterogent och relativt provisoriskt vore det intressant att genomföra studier där man direkt siktar på att falsifiera min huvudtes om arbetets avhumanisering de senaste 20 åren. En sådan studie kan ske på många olika sätt samt med olika djup och omfattning, vilket jag överlåter åt intresserade forskare att bestämma.

Det finns också en rad av aspekter på humankvalitetens förändring och nutillstånd som borde studeras närmare. Jag har listat ett antal i bilaga 1.

## Referenser

- Ager, B. 2010. Efter 90 år av humanisering - vart tog det goda skogsarbetet vägen? SKOGEN nr 12/2010
- Ager, B. 2011a. Förarflykten måste stoppas, men det blir inte lätt. SKOGEN nr 5/2011.
- Ager, B. 2011b. Skogsarbetets rationalisering och humanisering 1900-2010. Skogshistoriska sällskapets årsskrift 2011 s. 10-39.
- Ager, B. 2012. Skogsarbetets rationalisering och humanisering 1900-2011 och framåt. Arbetsrapport 378/2012 vid SLU, inst. för skoglig resurshushållning
- Alvesson, M. & Sköldbberg, K. 1994. Tolkning och reflektion. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod. Lund, Studentlitteratur.
- Arbetsmiljöverket 2003. Utvecklingen av arbetsmiljö och produktion i skogsbruket går vidare (uppföljning av OCH-projektet). Rapport 2003:8
- Berg, S. 2009. Skogsentreprenadföretagens lönsamhet. Examensarbete (30 hp, D) i jägmästarprogrammet. Arbetsrapport 259/2012 vid SLU, inst. för skoglig resurshushållning,
- Bergquist, E. 2009: Varför lämnar maskinförare skogsbranschen? SLU Examensarbete (30 hp, D) i jägmästarprogrammet
- Carlsson, A. 2011: Utvärdering och analys av drivningsentreprenörer utifrån offentlig ekonomisk information. SLU, inst. för skogens produkter. Examensarbete nr 79, 2011.
- Erlandsson, E. 2013. Presentation vid seminarium på Lycksele skogsmuseum 2013-10-09 av resultat från pågående studier av drivningsentreprenader.
- Hallström, M. 2010: Maskinförarens arbete. Fallstudier hos Sveaskog i Bergslagsområdet. SLU, examensarbete (15 hp, C) på skogsmästarprogrammet.
- Larsson, F. 2009: Skogsmaskinföretagarnas kundrelationer, lönsamhet och produktivitet. SLU, examensarbete (30 hp, D), inst. för skogens produkter.
- Lefèvre, C. 2011. Br. Svensson Skog – integrerad drivningsentreprenör i södra Sverige. Examensarbete. Linnéuniversitetet, Teknikinstitutionen.
- Norin, K. 2010: Så arbetar en vinnare – djupintervjuer med tio lönsamma skogsentreprenörer. Skogforsk, Resultat nr 11/2010
- Svensson, V. 2010: Manus till examensarbete med titeln Skogsmaskinförarens arbetsvillkor. En fallstudie i södra Sverige. Växjö universitet, examensarbete, inst. för teknik och design.

Valinger, K. 2009: Skogsbrukets framtida arbetskraftsförsörjning. Skogsmaskinföraryrkets attraktionskraft. SLU Examensarbete (30 hp, D) jägmästarprogrammet

### **Bilagor**

Bil. 1 Förslag till forskningsuppgifter

Bil. 2 Förslag till examensarbeten 2009 om entreprenörers och anställdas arbetsvillkor i skogsbrukets avverknings- och skogsvårdsarbeten. Rundbrev till diverse institutioner och personer 2009-01-25.

Bil. 3 Instruktion för intervjuer av drivningsentreprenörer

Bil. 4 Instruktion för intervjuer av bolagsegna maskinlag



## ***Bilaga 1 Förslag till forskningsuppgifter***

- Arbetsresornas längd. Bendz och Yttermyr (1967) kan vara en modell att utgå ifrån.
- Omsättningen av personal på produktionsledande befattningar inkl. omstruktureringar av tjänsten - t ex från produktionsledare till kombination av virkesinköpare och avverkningsledare.
- Från skogsvaktare till produktionsledare – historik över arbetsledarfunktionen i skogsbruket.
- Strukturförändringar i entreprenörskåren. Den senaste studien gjordes 2007 av Larsson-Snygg som examensarbete på Skogsmästarskolan, på uppdrag av SMF. Jag har i mina intervjuer fått indikationer om att företagsstorleken minskar t ex att entreprenörer med skördare+skotare säljer skotaren och anlitar underentreprenör för skotningen. I en sådan studie bör man fråga efter vad entreprenören gjort och önskar göra för att utveckla sitt företag.
- En företeelse värd en närmare undersökning är i vad mån den ökade och förbättrade telefonkontakten mellan maskinförarna, med arbetsledning och med familj/vänner ersätter det personliga mötet.
- Den förbättrade tekniken för planering och styrning av virkesflödet innebär en avpersonifiering av planerings- och styrningsarbetet och en avkvalificering av skogsarbetet. Skogsarbetarnas upplevelse av denna förändring är hittills otillräckligt undersökt. F ö förekommer samma typ av problem inom åkerinäringens virkestransporter.
- Hur gick det för de i början av 1990-talet massuppsagda motorsågsarbetarna?
- Upprepa SYN:s attitydundersökning från 2003

## ***Bilaga 2 Förslag till examensarbeten 2009 om entreprenörers och anställdas arbetsvillkor i skogsbrukets avverknings- och skogsvårdsarbeten.***

Till

Tomas Nordfjell, Dianne Staal Wästerlund, Iwan Wästerlund, SLU/Umeå

Folke Bohlin, Oscar Hultåker, SLU/Uppsala

Bengt Pontén, Högskolan Dalarna

Göran Peterson, Mårten Bendz, Växjö universitet

Eric Sundstedt, Skogsmästarskolan/SLU

Ola Sallnäs, SLU/Alnarp

Tage Klingberg, Högskolan i Gävle

Björn Lothigius, Per Borg, SLA/SYN

Yngve Daoson, Dan Persson, Skogs- och Träfacket

Bo Carlestål, KSLA

F k Jan Fryk, Klas Norin, Birger Eriksson, Magnus Thor, Åke Thorsén, Skogforsk

Ulf Sandström, Skogsmaskinföretagarna

Sven-Åke Axelsson, Carl-Johan Bredberg, Ewa Lidén

### ***Examensarbeten 2009 om entreprenörers och anställdas arbetsvillkor i skogsbrukets avverknings- och skogsvårdsarbeten***

*Förslag av Bengt Ager 09 01 25*

#### **Problem och önskemål**

I mitt historiebete ”Teknik och arbete i svenskt skogsbruk 1938-2009”, inlett hösten 2007, har jag arbetat mig fram till den pågående dekad. Skogsbruket var den bransch som under 1900-talet hade den mest intensiva arbetsforskningen i svenskt näringsliv. Den bedrevs främst vid Skogsforskningsinstitutet/Skogshögskolan/SLU och SDA/VSA/MSA/Forskningsstiftelsen Skogsarbeten/Skogforsk. Skogsarbetets villkor är därför rätt så väl dokumenterade ända fram till millennieskiftet. Sedan trappar det snabbt av bl a på grund av slakten och förskingringen av den skogstekniska institutionen på SLU. De få forskare som fortsatt velat driva studier inom detta fält har, enligt den information jag fått, haft mycket svårt att få pengar för detta.

Ett sätt att i lågbudgetform få in lite kunskap om dagens arbetsförhållanden för dem som utför avverknings- och skogsvårdsarbeten är examensarbeten. Därför detta utskick för att sondera möjligheterna. Ett problem är fortfarande finansieringen. Studenterna behöver åtminstone kostnadstäckning för resor och logi. Har institutionen några resurser? Går det att hitta någon lokal (eller central) sponsor?

#### **Upplägget på examensarbetena**

Eftersom entreprenöreringen nått ca 90 % inom rundvirkesavverkning och 95-100 % inom skogsvården handlar det i första hand om intervjuundersökning av entreprenörer och deras anställda. Om kundföretaget har egna maskinlag bör även ett par av dessa tas med i

undersökningen. Entreprenörer inom trädbränslesektorn, t ex grotskotare, kan också vara studieobjekt.

Undersökningen bör vara bredspektrig och belysa följande:

- Företagets historia
- Individens bakgrund, kompetens, rekrytering
- Företagets ekonomi, trend, framtidstro
- Avtal/kontrakt, tidslängd, volymer
- Planeringsrutiner
- Arbetsfördelning/arbetsorganisation/skiftform/veckoarbetstid
- Kvalifikationskrav kontra befintlig kompetens
- Löneform, prestationsunderlag, kostnadsunderlag
- Arbetsinnehåll – omväxling, kontakter, frihet & självbestämmande etc
- Hälsa/olycksfallsrisker, möjligheter till företagshälsovård

Intervjuundersökningen bör också omfatta berörda avverknings-/skogsvårds-/arbetsledare hos kundföretaget. Det kan därför vara lämpligt att koncentrera undersökningen till en region hos kundföretaget.

Upplägget kan anpassas till den enskilda institutionens och studentens inriktning och intresse. Jag är beredd att hjälpa den lokala handledaren med närmare instruktioner, litteraturtips o d. Kanske kan de ”oldtimers” som får detta brev för kännedom också bidra med lokal handledning.

### **Reaktion och tips**

Ser med förhoppning fram emot reaktioner på förslaget och tips på ytterligare institutioner eller personer som skulle kunna vara resurser i denna kunskapsinhämtning.

Med kollegial hälsning

Bengt Ager  
070-6237678

## ***Bilaga 3 Intervjuschema drivningsentreprenörer***

*Bengt Ager 2009-03-06*

### **1. Företagets namn, organisationstyp--**

### **2. Ledarens/ägarens personliga bakgrund, motiv för yrkesvalet (skogsarbete), utbildning/erfarenhet/kompetens, motiv för att bli maskinägare/entreprenör**

### **3. Företagets historia**

Startår

Kort om utvecklingen till nuläget

### **4. Verksamhetens struktur idag (koll databas Affärsdata/Företagsdata före intervjun)**

- Arbetsuppgifter (avverkning, skotning, förröjning, naturvård, planering---)
- Typer av drivningsobjekt (slutavverkning, gallring, traktstorlekar--)
- Befintlig maskinpark (typer, storlek---) och standard på teknisk utrustning för aptering, IT---
- Policy vid teknisk förnyelse (nya maskiner eller bättre begagnade, ---)
- Antal anställda och deras utbildning, erfarenhet, färdigheter
- Arbetsorganisation (skiftformer, arbetsväxling, reservkapacitet ---)
- Maskinunderhållets organisation (förarnas egna insatser, anlitanade av externa resurser--)
- Ekonomisk årsomsättning
- Hur ser en typisk arbetsvecka ut (körning, annat fältarbete, planering, administration-----). Total veckoarbetstid.

### **5. Uppdragsgivare**

- Vilken/vilka
- Former för upphandling
- Avtal/kontrakt, tidslängd, volymer

### **6. Rutiner för driften och driftsuppföljningen**

- Årsplanering
- Korttidsplanering (kvartals/månads-)
- Planering och drift på det enskilda objektet (traktdata och instruktioner från uppdragsgivaren ---)
- Resultatredovisning (volymer, sortiment ---)
- Drifts- och kvalitetskontroller (apteringsgrad, stam- och markskador, ---). Vad görs som egenkontroll och vad görs av uppdragsgivaren?

### **6. Personalvård och -utveckling**

- Används Systematisk arbetsmiljöplanering (enligt Arbetsmiljöverket)?
- Ansluten till företagshälsovård?
- Möjligheter till friskvård (massage o d)
- Förekomst av hälsoproblem? I så fall vilken typ?
- Insatser för kompetensutveckling

### **7. Omdömen om jobbet som drivningsentreprenör/företagare**

*Öppna frågor:* Positivt? Negativt? Trender? Framtidstro?

*Vad av nedanstående (ringa in!) stämmer bäst som sammanfattande omdöme:*

1. Jag trivs bra med entreprenörssysslan och tänker fortsätta med den
2. Jag trivs hyggligt men har börjat se mig om efter andra arbetsmöjligheter
3. Jag har lessnat och kommer att avveckla företaget snarast möjligt

## 8. Omdömen om själva skogsmaskinarbetet inkl. bisysslor

1. Kör mest skördare
  2. Kör mest skotare
  3. Kör både skördare och skotare
- (ringa in det som gäller)

### Öppna frågor

- Vad är det bästa med jobbet? (rangordna svaren 1,2, 3)
- Vad borde framförallt förbättras i jobbet? (rangordna 1,2,3)

### Givna frågor

För var och en av nedanstående faktorer anges om

1. Det är bra som det är
- 2a Behöver förbättras/utvecklas/vara mera av – i någon mån
- 2b Behöver förbättras/utvecklas/vara mera av – i hög grad

*Den fysiska miljön i hytten (klimat, buller, luftföroreningar, skakningar --)*

*Maskinernas ergonomiska utformning (insteg, reglage, sikt--) och säkerhet*

*Kontakter med arbetskamrater*

*Psykisk påfrestning ("stress")*

*Omväxling i arbetet under arbetsdagen*

*Omväxling i arbetet under arbetsåret*

*Kvalifikationskrav*

*Möjligheter att lära och utvecklas i jobbet*

*Risker för ohälsa och skador*

*Allmän trivsel i jobbet*

## 9. Vad har förändrats under de senaste fem åren?

- Relationen till uppdragsgivaren (-na) – förhandlingsstyrka, avtalsperiod, objektens tillstånd när entreprenören tar vid ---
- Ekonomin i företaget
- Skogsmaskinernas driftssäkerhet, kapacitet, ergonomi ---
- Jobbet ute på drivningstrakterna

- Arbetsorganisationen och arbetstiderna
- Byråkratin i företagandet
- Annat
- Inget särskilt

**10. Extra fråga för dem som arbetat minst tio år som skogsmaskinförare**

Hur tycker du att jobbet har förändrats under din tid i branschen?

Vad har blivit bättre?

Vad har blivit sämre?

## ***Bilaga 4 Intervjuschema egna maskinlag***

*Bengt Ager och Anders C Johansson 2009-03-25*

### **1. Företagets namn, organisationstyp--**

### **2. Maskinförarnas personliga bakgrund, motiv för yrkesvalet (skogsarbete), utbildning/erfarenhet/kompetens, motiv för att bli maskinförare**

### **3. Maskinlagets historia**

Startår

Kort om utvecklingen till nuläget

### **4. Verksamhetens struktur idag (koll med ansvarig chef före intervjun)**

- Arbetsuppgifter (avverkning, skotning, förröjning, naturvård, planering---)
- Typer av drivningsobjekt (slutavverkning, gallring, traktstorlekar--)
- Befintlig maskinpark (typer, storlek---) och standard på teknisk utrustning för aptering, IT---
- Policy vid teknisk förnyelse (nya maskiner eller bättre begagnade, ---)
- Antal anställda och deras utbildning, erfarenhet, färdigheter
- Arbetsorganisation (skiftformer, arbetsväxling, reservkapacitet ---)
- Maskinunderhållets organisation (förarnas egna insatser, anlitanade av externa resurser--)
- Ekonomisk årsomsättning
- Hur ser en typisk arbetsvecka ut (körning, annat fältarbete, planering, administration-----). Total veckoarbetstid.

### **5. Ansvarig chef**

- Vilken/vilka

### **6. Rutiner för driften och driftsuppföljningen**

- Årsplanering
- Korttidsplanering (kvartals/månads-)
- Planering och drift på det enskilda objektet (traktdata och instruktioner från uppdragsgivaren ---)
- Resultatredovisning (volymer, sortiment ---)
- Drifts- och kvalitetskontroller (apteringsgrad, stam- och markskador, ---). Vad görs som egenkontroll och vad görs av ansvarig chef?

### **6. Personalvård och -utveckling**

- Används Systematisk arbetsmiljöarbete?
- Ansluten till företagshälsovård?
- Möjligheter till friskvård (massage o d)
- Förekomst av hälsoproblem? I så fall vilken typ?
- Insatser för kompetensutveckling

### **7. Omdömen om jobbet som maskinförare**

**Öppna frågor:** Positivt? Negativt? Trender? Framtidstro?

**Vad av nedanstående (ringa in!) stämmer bäst som sammanfattande omdöme:**

1. Jag trivs bra med sysslan och tänker fortsätta med den
2. Jag trivs hyggligt men har börjat se mig om efter andra arbetsmöjligheter
3. Jag har lessnat och kommer att leta nytt arbete i annan bransch.
4. Jag har lessnat och vill ha andra sysslor inom företaget/samma bransch.

### **8. Omdömen om själva skogsmaskinarbetet inkl. bisysslor**

1. Kör mest skördare
  2. Kör mest skotare
  3. Kör både skördare och skotare
- (ringa in det som gäller)

*Öppna frågor*

- Vad är det bästa med jobbet? (rangordna svaren 1,2, 3)
- Vad borde framförallt förbättras i jobbet? (rangordna 1,2,3)

*Givna frågor*

För var och en av nedanstående faktorer anges om

1. Det är bra som det är
2. Behöver förbättras/utvecklas/vara mera av – i någon mån
3. Behöver förbättras/utvecklas/vara mera av – i hög grad

*Den fysiska miljön i hytten (klimat, buller, luftföroreningar, skakningar --)*

*Maskinernas ergonomiska utformning (insteg, reglage, sikt--) och säkerhet*

*Kontakter med arbetskamrater*

*Psykisk påfrestning ("stress")*

*Omväxling i arbetet under arbetsdagen*

*Omväxling i arbetet under arbetsåret*

*Kvalifikationskrav*

*Möjligheter att lära och utvecklas i jobbet*

*Risker för ohälsa och skador*

*Allmän trivsel i jobbet*

### **9. Vad har förändrats under de senaste fem åren?**



- Relationen till chefen (-na) – påverkansmöjlighet, framförhållning, avtalsperiod, objektens tillstånd när maskinlaget tar vid ---
- Ekonomin i maskinlaget
- Skogsmaskinernas driftssäkerhet, kapacitet, ergonomi ---
- Jobbet ute på drivningstrakterna
- Arbetsorganisationen och arbetstiderna
- Annat
- Inget särskilt

**10. Extra fråga för dem som arbetat minst tio år som skogsmaskinförare**

Hur tycker du att jobbet har förändrats under din tid i branschen?

Vad har blivit bättre?

Vad har blivit sämre?