

KOMMUNIKATION OCH PERSONLIGT ANSVAR PÅ BYGGARBETSPLATSEN

*En nulägesbild hur underentreprenörers
arbetsmiljöarbete fungerar kring eget ansvar och
kommunikation*



Johan Bergström, Jenny Carlsson Wästbygg AB

2021-07-08

FÖRORD

Projektets huvudfinansiär är Svenska Byggbranschens Utvecklingsfond (SBUF). Övrig finansiering har skett i form av egen nedlagd tid från de medverkande medlemsföretagen i FoU-Väst. Wästbygg gjorde en projektansökan som beviljades. Projektledning har Wästbygg ansvarat för genom Johan Bergström på Wästbygg.

Vi vill rikta ett stort tack till SBUF, de medverkande medlemsföretagen inklusive Byggföretagen för engagerat deltagande och för att vi kunnat utföra intervjuer genom de byggprojekt som upplåtits. Även ett stort tack till Anders Pousette på Göteborgs universitet för bra stöttning kring formuleringar och val av intervjufrågor.

Styrgrupp/arbetsgrupp:

Johan Bergström (projektledare), Jenny Carlsson, Zubair Azizi, Wästbygg

Yvonne Widerström, Serneke

Camilla Lindström, Tuve Bygg

Johan Alte, RO-Gruppen

Henrik Prohaszka, Byggföretagen

Referensgrupp:

Peter Hellberg, Enhetschef arbetsmiljöenheten Byggnads.

Magnus Persson, Installatörsföretagen

Anders Pousette, Forskare Arbets- och Miljömedicin, Göteborgs Universitet

Lars-Ove Svantesson, Seko

Liselotte Rydén, Vinci Energies

Projektsamordnare:

Pär Åhman, Byggföretagen

Rapportförfattare:

Johan Bergström, Jenny Carlsson Juni 2021

Bild på framsidan: Projekt Tuvebo, Wästbygg 2021

Ordlista:

YA = Underentreprenörens yrkesarbetare

PRL = Underentreprenörens projektledare/arbetsledare

PC = Huvudentreprenörens platschef

AL = Huvudentreprenörens arbetsledare

UE = Underentreprenör

BAS-U = Byggarbetsmiljösamordnare utförande

BAS-P = Byggarbetsmiljösamordnare projektering

AMP = Arbetsmiljöplan

SCT = Safe Construction Training, byggbranschens obligatoriska digitala säkerhetsutbildning

KMA = Kvalitet, miljö och arbetsmiljö

TE = Totalentreprenör

HE = Huvudentreprenör

SAMMANFATTNING

Byggbranschen är en olycksdrabbad bransch. Det senaste 10 åren har ungefär 100 personer omkommit på byggarbetsplatser i Sverige. Samtidigt går olyckstalen sakta nedåt. Ofta kan det konstateras att det är brister i det egna beteendet kopplat till dålig kommunikation som orsakar att olyckor sker.

Projektets målsättning har varit att utreda och få en nulägesbild hur det personliga arbetsmiljöansvaret fungerar och hur arbetsmiljökommunikationen uppfattas av yrkesarbetare på byggarbetsplatsen. En avgränsning som gjorts i projektet är att fokusera på underentreprenörers yrkesarbetare, som utför arbeten på byggarbetsplats.

De grundläggande frågeställningar som projektet sökt utreda är följande:

- *Hur uppfattas det egna ansvaret kring att följa arbetsmiljöregler på arbetsplatsen?*
- *Vad är det som gör att man som individ inte följer arbetsmiljöregler på byggarbetsplatsen?*
- *Hur uppfattas platsledningens inställning till säkerhet och arbetsmiljö ur underentreprenörens perspektiv?*
- *Hur fungerar information och kommunikationsflödet på bygget idag? Förstår man det som sägs/skrivs? Både mellan yrkesarbetare och totalentreprenörens platsledning, men också yrkesarbetare och sin egen chef.*
- *Konsekvenser på grund av arbetsmiljöbrister positiva som negativa – hur ser de ut och fungerar de?*

I projektansökan återfanns två ytterligare frågeställningar som vi valt att prioritera bort i projektets avgränsning.

Metoden i projektet bygger på intervjuer utav utvalda underentreprenörer i ett antal byggprojekt. Intervjuerna har riktats till både en yrkesarbetare och dennes chef. Dessutom har platsledningen kopplat till huvudentreprenören intervjuats. En enkät med flervalfrågor har förutom intervjun, skickats ut direkt till yrkesarbetare.

De medverkande medlemsföretagen har bidragit med lämpliga byggprojekt att intervjua. Utvalda byggprojekt har varit av typen flerbostadshus som uppförts som totalentreprenad. Med detta skapas en gemensam grund, för att erhålla liknande projektförutsättningar vid intervjuer.

Intervjufrågorna har arbetats fram i styrgruppen och med hjälp av referensgrupp har en god grund kring intervjufrågor tagits fram.

Vid workshop tillsammans med referensgrupp redovisades och diskuterades intervjuresultatet.

I svaren syns en bredd i hur man tar ett personligt arbetsmiljöansvar och hur kommunikationen fungerar. Inom vissa svarsområden ser vi mer liknande svar, i andra väldigt olika.

Då det inte går i en kvalitativ studie att dra några statistiska slutsatser, återges här i stället till stor del citat från svaranden, en slutsats och diskussionsdel där rapportförfattarna tillsammans med referensgruppen reflekterar över inkomna svar.

I inkomna svar ges en god bild på hur arbetsmiljökommunikationen fungerar i de utvalda projekten. Goda idéer och förbättringsförslag har inkommit på hur kommunikationen dessutom kan förbättras. Mer svårtytt är det med det personliga arbetsmiljöansvaret, där det är en stor vidd på hur man ser på det. Det går inte att i resultatet att urskilja tydligt svar –men indikationer finns på hur man kan skapa bra förutsättningar för att kunna ta ett eget ansvar.

Resultatet visar en indikation att projekt med en tydlig mötesstruktur, med arbetsmiljö på agendan och där platsledningen håller en hög ambitionsnivå kring arbetsmiljö, så uppfattas det positivt för arbetsmiljöarbetet av de inblandade YA i projektet. På det sätt som arbetsmiljökrav och regler kommuniceras ut av platsledningen, är detta en viktig del till yrkesarbetares inställning till arbetsmiljö och viljan att ta ett eget ansvar.

Viktiga kommunikationskanaler för arbetsmiljö är medverkan vid lagbasmöten och skyddsronder, samt att arbetsledarna är delaktiga och närvarande ute i fältet. Men det bygger på att lagbasarna tar informationen vidare till YA.

Den första kommunikationen till YA i produktion är arbetsplatsintroduktion. På frågan om hur introduktioner sker svarar en YA: ”Alla deltar. Man får ett häfte och se en film...man får svara på några frågor. Det fungerar bra på det sättet!”

Det finns tendenser till att YA vill undvika att få till sig för mycket skriven information. Så här svarar en YA om du tagit del av projektets arbetsmiljöplan ”Jag brukar skumma igenom den, ibland behöver det signeras. Det står för mycket info i den.” och en YA svarar ”Det är mest en textmassa för typ samma i alla projekt.

Vad gör då att man inte följer arbetsplatsregler på byggarbetsplatsen? Svaren i projektet är flera – och av ett brett spektrum. Det framhålls av YA orsaker som ”Tidsbrist – det tar mkt tid och kostnader. Ta dit ställning är dyrt och tar tid - använder stege i stället” samt ”Varmt, jobbigt tungt, bökigt, stress, gruppsyck och oförståelse” men också svar såsom ”Lathet endast?” Detta är till viss del personberoende ”Typ av individ”, man hävdar att ”platsledningen skapar förutsättningarna på ett professionellt sätt”, det vill säga att platsledningen är förebilder inom arbetsmiljö.

Hur nuläget ser ut kring att känna och ta ansvar för arbetsmiljön på arbetsplatsen visar sig vara svårt att få tydliga svar på i resultatet. Frågan kring att känna ansvar för arbetsmiljön är uppdelad i underfrågor, dels vad man kan bli bättre på i att skapa förutsättningar för att ta ett större ansvar, dels vem på arbetsplatsen som påverkar mest att känna ansvar för arbetsmiljön. Flera svarar ”PC” eller ”AL” på denna fråga. Svar som att det är ”allas ansvar” eller ”skyddsombud” förekommer också.

Vad en UE kan bli bättre på i att skapa förutsättningar att ta ett större ansvar inom arbetsmiljö, finns svar från YA att bland annat ”påpeka brister och se till att ha den tid som man behöver”, medan från PC ges svar som att ”YA exempelvis skall ha en större delaktighet och medverka vid arbetsberedningar”.

Som en del i slutsatsen har en rad områden ringats in som kan förbättras utifrån resultatet, där det finns potential att arbeta vidare för att utveckla exempelvis kommunikation utav innehåll i arbetsmiljöplanen.

INNEHÅLL

1 INLEDNING	7
1.1 BAKGRUND.....	7
1.2 SYFTE	7
2 METODIK/GENOMFÖRANDE	8
2.1 VAL AV ARBETSPLATSER.....	9
2.2 TIDPLAN.....	10
3 RESULTAT	10
3.1 RESULTAT AV INTERVJUER	11
4 DISKUSSION OCH SLUTSATS	14
5. LITTERATURFÖRTECKNING	18
6. BILAGOR	18
6.1 BILAGA 1, INTERVJUSVAR.....	19
6.2 BILAGA 2, DISKUSSION	36
6.3 BILAGA 3, ENKÄT	41

1 INLEDNING

1.1 BAKGRUND

Byggbranschen är en olycksdrabbad bransch. Det senaste 10 åren har ungefär 100 personer omkommit på byggarbetsplatser i Sverige. Samtidigt går olyckstalen sakta nedåt. Ofta kan det konstateras att det är brister i det egna beteendet kopplat till dålig kommunikation som orsakar att olyckor sker.

Många nationaliteter verkar på arbetsplatser idag, med olika företagskulturer. Språkliga missförstånd och grundläggande olikheter i yrkesbakgrund och erfarenheter är också faktorer som kan påverka arbetsmiljön på negativt sätt om inte detta förebyggs på ett bra sätt.

Idag finns många metoder och rutiner hur arbetsmiljö ska kommuniceras på arbetsplatser, allt från avtal till introduktioner, arbetsberedning, skyltning och möten. Allt för att byggarbetsplatsen ska bli så säker och bra som möjligt utan incidenter och olyckor. Trots det sker det olyckor.

Man kan därför fråga sig hur de olika kommunikationsverktygen fungerar i praktiken för den enskilda yrkesarbetaren och vad ger de för utfall?

Erfarenheten som Byggföretagen har är att det finns många utmaningar att ta tag i vad det gäller människors beteende och egna ansvar, t.o.m. gällande så enkla och egentligen självklara saker som användning av varselutrustning, hjälm och skyddsskor

1.2 SYFTE

Projektets målsättning har varit att inhämta en nulägesbild om hur det personliga arbetsmiljöansvaret fungerar och undersöka hur arbetsmiljökommunikation uppfattas av yrkesarbetare på byggarbetsplatsen.

Projektet är avgränsat till att fokusera på utvalda underentreprenörers yrkesarbetare, som utför arbeten på byggarbetsplats.

För att komma fram till ett resultat och få olika infallsvinklar har även underentreprenörens chef och totalentreprenören på byggarbetsplatsen tillfrågats med arbetsmiljöfrågor.

Svaret kan ge en riktning inom vilka områden man kan tydligare utforma med verktyg, hjälpmedel och rutiner för huvudentreprenören för att arbetsmiljökommunikationen ska bli bättre och på sikt höja känslan hos yrkesarbetare att vilja ta ett eget ansvar inom arbetsmiljö.

De grundläggande frågeställningar som projektet sökt utreda är följande:

- *Hur uppfattas det egna ansvaret kring att följa arbetsmiljöregler på arbetsplatsen?*
- *Vad är det som gör att man som individ inte följer arbetsmiljöregler på byggarbetsplatsen?*

- *Hur uppfattas platsledningens inställning till säkerhet och arbetsmiljö ur underentreprenörens perspektiv?*
- *Hur fungerar information och kommunikationsflödet på bygget idag? Förstår man det som sägs/skrivs? Både mellan yrkesarbetare och totalentreprenörens platsledning, men också yrkesarbetare och sin egen chef.*
- *Konsekvenser på grund av arbetsmiljöbrister positiva som negativa – hur ser de ut och fungerar de?*

2 METODIK/GENOMFÖRANDE

I projektets genomförande har intervjuer genomförts med utvalda underentreprenörer i olika byggprojekt, där intervjuerna riktats till både yrkesarbetaren och dennes ansvarige. För att få olika infallsvinklar har även platsledningen till huvudentreprenören i samma byggprojekt intervjuats. Utöver personliga intervjuer har en enkät med flervalfrågor skickat ut till yrkesarbetare hos intervjuade UE i respektive projekt.

De medverkande medlemsföretagen har bidragit med lämpliga byggprojekt att intervjua från sitt håll. Utvalda byggprojekt har varit av typen flerbostadshus som uppförts som totalentreprenad. På så sätt har det funnits en gemensam grund med liknande projektförutsättningar för intervjuerna.

Vid val av underentreprenörer har de som i praktiken anses vara mer utsatta för arbetsmiljörisiker valts ut. För att komma fram till vilka har uppgifter inhämtats från olycksstatistik.

Under projektets gång har styrgruppen i projektet haft kontinuerliga möten och workshops för att arbeta fram lämpliga intervjufrågor. Likaså vid analys av resultatet från genomförda intervjuer. Referensgruppen har varit delaktiga och kommit med viktig input. Anders Pousette har bidragit med infallsvinklar på intervjufrågor till personliga intervjuer och enkätfrågor.

Strategin för att komma fram till resultatet har varit att ställa samma typ av frågor till olika roller i byggprojektet; PC hos huvudentreprenören, samt hos underentreprenören (UE), både yrkesarbetaren (YA) och deras chef projektledaren (PRL). På så sätt har vi kunnat jämföra svaren och se tendenser om man tycker samma eller inte kring frågorna. Enkäten har vi valt att skicka ut till YA, där vi inhämtat kontaktuppgifter i samband med intervjuer med UE'n.

På grund av rådande omständigheter med pandemi har personliga intervjuer bokats in och genomförts via Microsoft Teams. Enkät har tagits fram i programmet Microsoft Forms.

Medlemsföretaget har intervjuat platschefen (PC) hos dennes utvalda projekt. Tre olika representanter från projektledarens medlemsföretag i forskningsprojektet har genomfört övriga intervjuer med underentreprenörer (YA och PRL).

Vid sammanställning av resultatet valdes de frågor och svar ut som på bästa sätt möter frågeställningar i projektansökan.

Det blev ett visst bortfall av intervjupersoner på grund av Coronapandemin. Sammanlagt hölls det 34 intervjuer.

Totalt skickades sedan ut 50 enkäter ut via sms till YA. 5 enkätsvar har inkommit. Det har varit så låg svarsfrekvens att vi valt att stryka det som underlag för rapporten, då vi inte kunnat dra några slutsatser av så lågt antal svar.

Under rådande omständigheter med pandemi har vi heller inte kunnat vara på plats i projekten så som vi har velat, utan att intervjuer har skett mestadels via telefon och videomöte.

Workshops har genomförts efter sammanställning av resultat. De hölls både med arbetsgruppen och med referensgruppen. Fokus vid dessa har varit att diskutera kring resultatet – som skapat underlag till diskussion.

2.1 VAL AV ARBETSPLATSER

De medverkande medlemsföretagen har bidragit med lämpliga byggprojekt att intervjua. Utvalda byggprojekt har varit av typen flerbostadshus som uppförts som totalentreprenad. Med detta ges en gemensam grund, för att erhålla liknande projektförutsättningar vid intervjuer.

Projekt	Företag	Typ	Platsledning intervju	UE intervju
SOL:boende	RO:gruppen	Bostad, 10 lgh Borås	PC	9 st, varav 5 YA, 4 PRL
Beväringsgatan	Tuve Bygg	Bostad, 250 lgh Göteborg	PC	5 st, varav 2 YA, 3 PRL
Sisjödalen	Tuve Bygg	Bostad 65 lgh, Göteborg	PC	3 st, varav 1 YA, 2 PRL
Vättervyn	Serneke	Bostad 89 lgh, Jönköping	PC	3 st, varav 2 YA, 1 PRL
Lefflers Park	Wästbygg	Bostad 86 lgh, Göteborg	PC	4 st, varav 1 YA
Tuvebo	Wästbygg	Bostad 173 lgh, Göteborg	PC	4 st PRL

2.2 TIDPLAN

Projektet har genomförts mellan perioden augusti 2020 till juni 2021. Tidplanen har förlängts ca ett halvår på grund av bland annat Corona pandemin och semesterperioden 2020.

Tidplan – aktiviteter 2020/2021

Mars 2020:	Projektansökan godkänd hos SBUF
Augusti:	Projektet startar upp. Startmöte referensgrupp för projektet. Projektplanering
September/oktober:	Arbetsmöten startas upp i styrgruppen, arbete med frågor till enkäter och intervjuer
November/december:	Bokning av intervjuer och enkäter på projekt. Aktuella byggprojekt klargörs och kontakter upprättas
Januari 2021:	Planering och inbokning intervjuer
Februari/mars:	Intervjuer och enkätutskick genomförs
April:	Inhämtning av enkäter, sammanställning av material. Workshop styrgrupp
Maj:	Sammanställning av material och rapportskrivning. Workshop referensgrupp
Juni:	Rapportskrivning, inlämning SBUF.

3 RESULTAT

I detta kapitel redovisas resultat av intervjuerna med underentreprenörens yrkesarbetare, underentreprenörens arbetsledare/projektledare samt huvudentreprenörens platschef. Resultat från enkäter anses vara för låg svarsfrekvens för att kunna användas i rapporten.

Då studien är en kvalitativ studie kan vi inte dra några statistiska slutsatser av resultaten utan får i stället redovisa en variation av svar och citat från intervjupersoner som vi ser intressanta för rapporten. I de fall som svar bedöms väldigt likvärdiga mellan yrkesgrupper och i svaret som helhet tydliggörs det. I avsnittet diskussion och slutsats redovisar rapportförfattarna, tillsammans med styrgruppen och referensgruppen bedömningen av resultatet.

Resultatet från intervjufrågorna redovisas i mer övergripande underrubriker som skapar en förståelse för de ingående ämnena och frågorna.

Svar som inkommit har analyserats och utvärderats mellan de olika intervjupersonerna och de olika intervjugrupperna (dvs PC, PRL och YA). Bland dessa har de svar som talar för svarsgruppen eller på ett eller annat sätt stuckit ut och varit intressant för projektet valts att ta med i resultatdelen. Som grund väljs åtminstone två svar per yrkeskategori YA/PRL/PC. I frågor med tydligt intressanta svar, återges fler svar. Se även bilaga 1.

Då personerna som intervjuats varit anonyma, anger vi dem bara vid roll.

3.1 RESULTAT AV INTERVJUER

Arbetsmiljökrav i inköp av underentreprenör

I inköpsavtal med underentreprenör tydliggörs arbetsmiljökrav för projektet. Här sker en av den första kommunikationen mellan huvudentreprenör och underentreprenör för vilka krav som förväntas i byggprojektet. I anbudsförfarandet kan det även framgå arbetsmiljökrav. Svaren indikerar på att YA inte får ta del av arbetsmiljökrav som framgår i inköpsavtalen. Någon PRL upplever att det är ”liknande krav” i alla projekt. Tendenser visar också att det har betydelse om PRL har varit inblandat i inköpet eller inte, medan PC har svarat att man har en god uppfattning om arbetsmiljökrav i kontrakt, vilket känns rimligt då PC brukar vara delaktig i vissa inköp. På frågan hur det säkerhetsställs att kraven når den enskilda yrkesarbetaren, så är uppfattning att YA mer tolkat frågan hur arbetsmiljökrav går igenom i projektet än vilka arbetsmiljökraven i inköp verkligen är. I stället visar svar på att personer generellt har en god uppfattning om hur man får ta del av kraven.

Kommunikation och inställning till arbetsmiljö

Hur arbetsmiljökrav och regler kommuniceras i ett projekt är en viktig del till YA inställning att vilja ta ett eget ansvar. Till rapporten har därför flera frågor kring kommunikation ställts och med yrkesarbetaren i fokus. Exempelvis: hur säkerhetsställs att informationen når YA? Resultatet visar projekt som har en tydlig mötesstruktur och en hög ambitionsnivå kring arbetsmiljö får en positiv feedback från alla inblandade i projektet. Skyddsronder lyfts upp som en viktig del men med varierande svar hur man arbetar med dem i projektet och även huruvida UE bjuds med att delta eller inte. Svaren visar enhälligt att engagemanget ökar om man får vara delaktig och ta del av information kring arbetsmiljö. På fråga hur kommunikationen sker med utländsk arbetskraft, har resultatet varit något varierande, men att det fungerar bra över lag: viktigt att någon ansvarig hos UE kan engelska. En intressant aspekt är att vid frågan om hur man kan bli bättre på att kommunicera arbetsmiljö, där har framförallt YA haft många tankar att

bidra med i förbättringssyfte, exempelvis delaktighet på skyddsronder, tydligare skyltning i manskapsbodar och en ”kickoff” vid projektstart där alla deltar.

Arbetsmiljöregler, Introduktioner

Det är viktigt att ha tydliga arbetsmiljöregler på arbetsplatsen som kommuniceras ut genom olika kanaler. Introduktion och inskrivning på byggarbetsplatsen är det tillfälle som alla YA får ta del utav. Projektets arbetsmiljöplan ska alla på arbetsplatsen läsa igenom. Andra kanaler är anslagstavla med projektets obligatoriska dokument som sitter i byggboden och skyltning med arbetsmiljökrav. Svaren visar att man tycker att det är bra med arbetsplatsintroduktioner. Några tycker att arbetsmiljöplanen återupprepas i projekten och att det är för mycket sidor att läsa igenom. I stället tycker man att den kan förslagsvis digitaliseras, kortas ner och rikta sig mer till de det berör.

I frågan – vad är det som göra att man som individ inte följer arbetsplatsreglerna svarar man kunskapsbrist hos YA och tidsbrist i projekten. Samt att det är platsledningen hos Totalentreprenören som sätter förutsättningarna.

Arbetsmiljö i produktionen

Arbetsmiljö i byggproduktionen är ett omfattande ämne som i projektet avgränsats till delar som berör kommunikation och personligt ansvar hos en YA. I detta kapitel besvaras frågor om arbetsberedningar, forum för att rapportera arbetsmiljöfrågor, personalbyten och projektets framdrift.

Under den löpande produktionen förbereds UE´s arbetsmoment i många fall av arbetsberedningar, både muntliga och skriftliga tillsammans med platsledningen. Arbetsberedningar kan bidra till en bättre arbetsmiljö genom att kommunicera allt från krav, kunskapskrav, tider, material till risker och skyddsutrustning mm. Vi kan se ett visst tema kring att arbetsmiljön påverkas positivt av att genomföra arbetsberedningar bland alla svaranden, men samtidigt så återfinns svar som om att det inte sker något uttalat arbetsberedningsmöte med platsledningen.

En viktig aktivitet är också för platsledningen att erbjuda olika forum, exempelvis möten, för att kommunicera arbetsmiljö i projektet – vilket kan vara avgörande för att hålla projektdeltagarna informerade om exempelvis aktuella risker. Utmaningar under projektets gång kan vara byte av personer på arbetsplatsen och att forcera projektet tidsmässigt framåt. Projektets framdrift är något som båda kan skapa stressiga situationer som kan leda till arbetsbrister. Dessa svar ser vi främst från PC, medan från YA så ges svar som att ”Påverkas ej. Man kanske jobbar över”.

Hur man påverkas av personalbyten varierar i svaren. Några YA ser att arbetsmiljön inte påverkas nämnvärt om personal byts ut på arbetsplatsen.

Arbetsmiljöbrister

Brister i arbetsmiljö kan te sig på olika sätt, allt från att inte ha hjälm på sig, till att arbeta på hög höjd utan fallskydd. Många byggföretag har idag en så kallad konsekvenstrappa i händelse av att någon på byggarbetsplatsen gör sig skyldig till arbetsmiljöbrister, från varning/tillsägelse till avvisning och sedan vite. Det varierar i svaren om hur konsekvenstrappan fungerar i praktiken – men övervägande svar från framför allt YA medger att det är bra med en tydlighet från platsledningen kring konsekvenser vid arbetsmiljöbrister. Någon av intervjupersonerna har fått en tillsägelse vid en arbetsmiljöbrist, men de flesta inte.

I projekt med ekonomiska svårigheter och som ligger efter i tidplan finns en indikation i svaren att detta bidrar till stress och en sämre arbetsmiljö med ökad risk för arbetsmiljöbrister, exempelvis kan städningen bli eftersatt.

Engagemang kring arbetsmiljö

Engagemang visar sig vara en viktig del ett fungerande arbetsmiljöarbete. Intressant nog svarar många att de sällan eller aldrig fått uppmuntran för sitt arbetsmiljöarbete. Engagemanget kring arbetsmiljö kan visa sig på olika sätt, exempelvis att komma hem hel och frisk efter en arbetsdag, men också att kunna arbeta på en fin och städad arbetsplats. Hur belöning kan vara en del i att höja engagemanget – och vad belöningen kan bestå av visar mer varierande svar. Många svarar dock att belöning inte behövs. Hur YA´s engagemang ser ut varierar, men en tendens i svaren visar att tjänstemän upplever engagemanget lägre än vad YA själva gör.

Ansvar för arbetsmiljö

Hur nuläget ser ut kring att känna och ta ansvar för arbetsmiljön på arbetsplatsen visar sig vara svårt att få tydliga svar på i resultatet. Frågan kring att känna ansvar för arbetsmiljön är uppdelad i underfrågor, dels vad man kan bli bättre på i att skapa förutsättningar för att ta ett större ansvar, dels vem på arbetsplatsen som påverkar mest att känna ansvar för arbetsmiljön. Flera svarar ”PC” på denna fråga. Svar som att det är ”allas ansvar” eller ”skyddsombud” förekommer också.

Vad platsledningen kan bli bättre på i att skapa förutsättningar för att ta ett större ansvar inom arbetsmiljö - visar sig vara mångfacetterat; allt från att vara starka ledare och kommunicera ut arbetsmiljökrav tydligare, till att uppmuntra till ett bra arbetsmiljöarbete.

Motsvarigheten, vad en UE kan bli bättre på i att skapa förutsättningar att ta ett större ansvar inom arbetsmiljö, finns svar från YA att bland annat påpeka brister och se till att ha den tid som man behöver, medan från PC ges svar som att YA exempelvis skall ha en större delaktighet och medverka vid arbetsberedningar.

Avslutande intervjufrågor - förbättringsförslag inom arbetsmiljö

Avslutningsvis i intervjufrågorna har det ställts två öppna frågor, där svaren då blir av karaktären förbättringsförslag. På första frågan om ”vad som kan bli bättre med det förbyggande arbetsmiljöarbetet” har det varit återkommande svar som; ”god planering, tillräcklig med tid, god kommunikation genom möten, städning”, men också mer oväntade svar som ”en högre prefabriceringsgrad” och ”mer uppskattning och stöd till varandra”. På frågan om ”vad innebär ett bra arbetsmiljöarbete för dig allmänt på byggarbetsplatsen” svarar flera ”ordning och reda”, ”trivsel”, ”god kommunikation” och att ”alla mår bra”.

4 DISKUSSION OCH SLUTSATS

Detta kapitel summerar svar på frågeställningar som legat till grund för rapporten. Viktiga områden lyfts ut som känns viktiga att belysa.

Projektets målsättning har varit att utreda och få en nulägesbild hur det personliga arbetsmiljöansvaret fungerar och hur arbetsmiljökommunikationen uppfattas av yrkesarbetare på byggarbetsplatsen.

Sammanfattningsvis visar resultatet av svaren på intervjuerna en antydning på att byggprojekt med en tydlig mötesstruktur, med arbetsmiljö på agendan, och där platsledningen håller en hög ambitionsnivå kring arbetsmiljö så uppfattas det positivt av de inblandade YA i projektet.

Många frågor har ställts kring arbetsmiljökommunikation där inkomna svar påvisar att det finns över lag en god bild på hur arbetsmiljökommunikationen fungerat i de utvalda projekten. Generellt har goda idéer och förbättringsförslag inkommit på hur kommunikationen kan förbättras. Svårare är det med det personliga arbetsmiljöansvaret, där det är en stor bredd på hur man ser på det. Det går inte att i resultatet urskilja ett tydligt svar – men indikationer finns på hur man kan skapa bra förutsättningar för att kunna ta ett eget ansvar hos YA.

På det sätt arbetsmiljökrav och regler kommuniceras ut av platsledningen, är en viktig del till yrkesarbetares inställning till arbetsmiljö och viljan att ta ett eget ansvar. Kommunikationen mellan platsledning och underentreprenörens YA startar oftast i samband med inskrivning och introduktion på arbetsplatsen. Vid arbetsplatsintroduktionen kommuniceras projektets arbetsmiljökrav ut. På frågan om hur introduktionerna sker i projektet svarar en YA: ”Alla deltar. Man får ett häfte och får se en film...och man får svara på några frågor. Det fungerar bra på det sättet!”.

Däremot kan man se tendenser på otydlighet från platsledningens sida med att kommunicera ut projektets mål och syfte inom arbetsmiljö, vilket föranleder frågan om platsledningen i sin tur behöver sätta tydligare mål att kunna kommunicera ut. ”Inga ”större” mål har kommunicerats i projektet, förutom att ett hus skall byggas så bra som möjligt” svarar en YA på frågan om hur projektets mål och syfte har kommunicerats ut. Det har varit svårare att få en bild på hur mål mellan PRL och YA kommunicerats internt men svar har getts att PRL och YA håller interna startmöten innan man startar på plats i projektet – och att det uppfattas positivt.

YA anger att de forum där arbetsmiljö kommuniceras löpande på arbetsplatsen är genom lagbasmöten, skyddsronder och den löpande dagliga kontakten mellan AL och YA. På frågan ”hur får du till dig aktuella arbetsmiljörisiker och övrig arbetsmiljöinformation under pågående arbeten” - svarar en YA: ”AL på bygget informerar på ute plats, med dem de gäller för”. Följdfråga – ”hur påverkar det dig i ditt engagemang kring arbetsmiljö och din egen förmåga att ta ansvar”, där svarar samma YA: ”Det påverkar...ju mer man får reda på desto bättre”

Vid introduktioner lämnas det vanligtvis ut textmaterial till YA att ta del av och skriva under. Det finns tendenser i svaren på att YA vill undvika att få till sig för mycket skriven information. Så här svarar en YA på frågan om man har tagit del av projektets arbetsmiljöplan ”Jag brukar skumma igenom den, ibland behöver det signeras. Det står för mycket info i den.” På frågan om arbetsmiljöplanen skapar kunskap och förståelse om arbetsmiljön på arbetsplatsen svarar en YA, ”Det är mest en textmassa för typ samma i alla projekt. 90% är samma i alla projekt”.

I samband med introduktioner kommunicerar flera huvudentreprenörer ut vilka konsekvenser det medför vid arbetsmiljöbrister, en så kallad konsekvenstrappa. Det varierar i svaren om hur konsekvenstrappan fungerar i praktiken – men övervägande svar från framför allt YA medger att det är bra med en tydlighet från platsledningen kring konsekvenser vid arbetsmiljöbrister. Någon av intervjupersonerna har fått uppleva en tillsägelse vid en arbetsmiljöbrist, men de flesta har inte det.

Vad gör då att man inte följer arbetsplatsregler på byggarbetsplatsen? Svaren i frågeställningarna är flera och av ett brett spektrum. Det framhålls av YA orsaker som; ”Tidsbrist – det tar mycket tid och genererar kostnader. Ta dit ställning är dyrt och tar tid att montera upp – bättre använda stege i stället”, ”Varmt, jobbigt, tungt, bökigt, stress, grupptryck och oförståelse” men svar har också inkommit såsom ”Lathet” endast? Detta är till viss del personberoende – vilken typ av individ man är. En YA hävdar att ”platsledningen skapar förutsättningarna på ett professionellt sätt”, det vill säga att platsledningen har varit goda förebilder inom arbetsmiljö. På vad som ligger i det egna ansvaret hos en YA för att följa arbetsplatsreglerna anges ”Tid! Se till att ha den tiden vi behöver” en annan YA svarar ”Ledningen ska ha det större delen av ansvaret – men även YA har sin del så att UE kan fokusera på att göra sitt arbete på plats”.

Något som återkommer i svaren från intervjuerna är brister på uppmuntran och beröm från platsledningen när man gör något bra arbetsmiljömässigt. En YA svarar ”... jag kanske skulle jobba bättre generellt vid mer uppskattning” en annan YA svarar att det är positivt med uppmuntran från platsledningen, exempelvis: ”- Bra städad! Efter man åtgärdat städbrister, så kan det vara trevligt att få en komplimang”.

Engagemanget för arbetsmiljö kan vara besläktat med det personliga ansvaret för arbetsmiljön. På svaret hur YA´s engagemang kring arbetsmiljö upplevs ges svar från YA som ” Ganska bra. Man får ta sitt eget ansvar” till att ”man bryr väl sig... i vissa fall för hårda regler...” medan det från PC kan ges svar som ”ganska svagt” till ”våldigt olika hos olika grupper”.

När frågan hur nuläget ser ut kring att känna och ta ansvar för arbetsmiljön på arbetsplatsen visar det sig vara svårt att få tydliga svar i resultatet. Frågan kring att känna ansvar för arbetsmiljön har delats upp i olika intervjufrågor, såsom ”vad man kan bli bättre på i att skapa förutsättningar för att ta ett större ansvar”, dels ”vem på arbetsplatsen som påverkar mest att känna ansvar för arbetsmiljön”. Flera svarar ”PC” eller ”AL” på denna fråga. Svar som att det är ”allas ansvar” eller ”skyddsombud” förekommer också. Vad en UE kan bli bättre på i att skapa förutsättningar att ta ett större ansvar inom arbetsmiljö, finns svar från YA att bland annat påpeka brister och se till att ha den tid som man behöver, medan från PC ges svar som att YA exempelvis skall ha en större delaktighet och medverka vid arbetsberedningar.

Utmaningar vid projektet

Att genomföra undersökningen under en Covid pandemi har på sätt och vis varit utmanande. Det har förekommit avbokade intervjuer på grund av tidsbrist och sjukdomsbortfall.

Yrkesarbetare som har varit fokus på i detta projekt har varit svåra att nå fram till, framför allt upplever vi att dem har haft fullt upp med sitt arbete. Att besöka projekten på plats hade med större sannolikhet bidragit till en högre svarsfrekvens för både enkät och intervjuer. I synnerhet vid intervju av YA där vår bedömning är att intervjuerna skulle varit lättare att få till om vi kunnat vara på plats i projektet.

Vid inkomna enkätsvar har det varit så låg svarsfrekvens att vi valt att stryka det som underlag för rapporten, eftersom svaren statistiskt sett inte representerar den större gruppen. I stället för att skicka enkät till enbart YA hos intervjuade UE hade det varit bättre att göra massutskick på enkäten, detta då man behöver räkna med några procents bortfall i svarsfrekvens. Det rekommenderas att ha med färre frågor i enkäten, exempelvis 10 i stället för 30 frågor. Man kan fundera på att ge incitament i form av en trisslott för dem som genomför enkäten. Kan det vara så att den lägre svarsfrekvensen på enkäten hos YA påvisar brister på engagemang kring arbetsmiljö?

Rekommendationer för fortsatt arbete

Som en del i slutsatsen har en rad förbättringsområden ringats in utifrån resultatet, där det finns potential att kunna vidareutveckla inom ämnet.

- Tydlighet i kommunikationen från platsledningen. Arbeta med värderingar och ledarskapet internt. Uppmuntran från platsledningen kring bra arbetsmiljöarbete. Platsledningen måste alltid vara ett gott föredöme inom säkerhet. Detta påverkar YA´s beteende. Hur kan man utveckla detta genom beteendevetenskap?
- Utbildning i ledarskap, där arbetsmiljö ingår, för PC och AL. Något för branchorganisationen Byggföretagen att utveckla?
- Baskurs i byggengelska, obligatoriskt likt SCT. Något för Byggföretagen?

- Vad är en städad arbetsplats med ordning och reda, och med god logistik? Behövs stöd och utbildning för PC i detta?
- Utveckla skyltning och digitala skärmar i YA´s bodar. Här läser man!
- Arbetsmiljöförutsättningar i bindande kontrakt går märkbart inte vidare till YA. Det är för många led emellan. Behöver man titta på en lösning?
- Huvudentreprenörens introduktion för nya YA på arbetsplatsen är av största vikt för att kommunicera de projektspecifika arbetsmiljökrav om är uppsatta. Det är en mycket viktig informationskanal, och den enda kanalen som alla YA får ta del utav i första led (ej genom flera kanaler). Här är det viktigt att sätta nivån för säkerhetskulturen på byggarbetsplatsen från start, delge mål och förutsättningar. Fokus på de UE som är på projektet lång tid. Behövs det en uppföljning på introduktionen? Är det bra med testfrågor efter introduktionen som uppföljning?
- Arbetsmiljöplan – är det för mycket text? Hur kan man göra den mer intressant, det har framkommit att den borde förenklas. Ska det vara riktat till dem det berör, ska den vara digitalt i stället? Hur kan arbetsmiljöplanen kommuniceras på ett tydligare och bättre sätt? Ska man stycka upp den och göra den mer relevant för mottagaren? Mer lika krav generellt i branschen? De största riskerna som finns i arbetsmiljöplan bör kommuniceras tydligare. Förenkla AMP-guiden? (En guide som Byggföretagen tillhandahåller (byggforetagen.se/arbetsmiljoplanguiden))
- Branschgemensamma säkerhetsregler/ordningsregler – att utveckla för Byggföretagen
- PC'n har en viktig roll – ha veckovis möten. Dagliga morgonmöten med AL. Men alla deltar inte – ett problem? Går det att hitta en metod hur hålla bra och effektiva möten med relevant agenda?
- Skyddsronder – bjud in UE att delta. Skapa ett engagemang, involvera alla UE: kategorier. Skapa obligatorisk medverkan?
- Prefabriceringsgradens inverkan på arbetsmiljön, då vi sett svar på att detta hör ihop. Utvecklingsmöjlighet? Och ytterligare analyser i detta?
- Titta på hur man säkerhetsställer att arbetsmiljögenomgångar i form av KMA-startmöten där PRL/AL från UE'n deltar, så detta når vidare till YA.
- Gör det bindande att delta på byggarens arbetsberedningar, och tydliggöra vilka arbetsberedningar som kommer att utföras. Säkerställ rutinen! Vad är incitamentet till gemensamma arbetsberedningar med platsledning? Vem ställer kraven?
- Projektutvärdering – utred en nationell digital projektutvärderingsfunktion.
- ”Kick-off” – hitta en standard för hur en bra start på bygget kan göras, att alla deltar. AM är en del av kickoffen, där projektets mål och syfte i tydliggörs.

5. LITTERATURFÖRTECKNING

Risker och säkerhetsarbete i byggbranschen, kunskapssammanställning Arbetsmiljöverket 2017

Säker arbetsplats, Skydda 2019 (intervjubaserad, fokus på personligt skydd)

Referensprojekt SBUF 13764 Kartläggning om Psykisk ohälsa i Byggbranschen

<https://byggforetagen.se/statistik/>

6. BILAGOR

Bilaga 1: Intervjusvar

Bilaga 2: Diskussion

Bilaga 3: Exempel enkätsvar (inkomna svar från ett projekt)

6.1 Bilaga 1, Intervjusvar

Arbetsmiljökrav i inköp av underentreprenör

Vad framgår för arbetsmiljökrav i inköp av UE?

PC: Arbetsmiljöplan, arbetsplatsrutiner, Code of Conduct.

PC: Bara formalia av AM-krav fram till introduktion av UE på arbetsplatsen.

PRL: Övergripande arbetsmiljö, skyddskläder, bedriva det proffsigt, viten vid brister mm. Kontraktet hänvisar till administrativa föreskrifter (generell branschstandard) och förfrågningsunderlag.

PRL: Upplever att det är samma typ av krav i alla byggprojekt.

PRL: Kollega, säljare på företaget som skriver kontrakten.

YA: Inget som framgått... inte varit så länge på plats.

YA: Får inte reda på så stor del av det.

Hur säkerhetsställs att kraven når den enskilda yrkesarbetaren?

PC: Säkerhetsfilm, Arbetsplastrutiner som signeras av alla på arbetsplatsen.

PC: Lagbasmöten men också att AL är aktiva ute på bygget.

PRL: Försöker fånga upp och förmedla ut, i kontroller eller i internt startmöte. Ledande montör är med på startmöte med byggaren och PRL.

PRL: Vi går igenom allt innan projektet börjar. YA får läsa igenom krav vid inskrivning.

YA: Gås igenom på bygget, introduktion... får papper med frågor. Där står säkerhet.

YA: Får del av kraven när man kommer på bygget

Kommunikation och inställning till AM

Hur kommuniceras projektets mål och syfte? – både bygg och arbetsmiljö

PC: Vid KMA-startmötet går man igenom vad som gäller och vilka standardregler som finns. Startmötet hålls med nästan alla UE förutom de minsta. Platschefens ansvar.

PC: I veckomöten/produktionsmöten/skyddsronder. YA får förstås inte all information då de inte är med på vissa möten och om YA´s arbetsgivare inte informerar vidare så missar de detta. Minst engelsktalig platsledning ska finnas hos UE så dom kan ta till sig information.

PRL: I större byggen har vi haft startmöte med byggaren, eller trivselkväll. Det är absolut bra om alla är med. Det får inte vara för tidigt i projektet, utan så att alla är med i produktionen. Det skapar ett engagemang.

PRL: Har inte fått något speciellt till mig i detta projekt. En viktig grej är ordning och reda. Det har att göra med vilken ledare man har på bygget. Man gör som platsledningen gör, inte som de säger. Den platsledningen som sköter sig kan lättare ställa krav. Man måste styra uppifrån.

PRL: Vanligt med en introduktionsfilm. Övergripande mål går ej fram. Tveksam om detta hade givit något för YA.

YA: Både ja och nej. Inte haft kontakt med byggaren under byggtiden. Man vill ha så bra resultat som möjligt, att alla drar åt samma håll. Oberoende av byggarens krav jobbar man säkert ändå.

YA: I lagbasmöten ges denna info kontinuerligt. Inga "större" mål har kommunicerats i projektet, förutom att ett hus skall byggas så bra som möjligt. Det känns som att det finns högre miljökrav nuförtiden, om tex. avfall.

Följdfråga: Hur skapas förståelse för hela projektet? Hur går det vidare till YA?

PC: Genom täta lagbasmöten, varje vecka. Dessa punkter är stående på dessa möten.

PC: I startmöten och ute på bygget via dialog mellan vår platsledning och YA.

PRL: Arbetsmiljö i projektering är många gånger inte riktigt hanterat. Oftast är det dålig samordning mellan A (arkitekt) och VVS (värme, ventilation och sanitet). Det är mer fokus på miljötankt/energi/tillgänglighet. När det gäller arbetsmiljö internt på vårt företag: här efterlever vi extra noga kring säkerhet, vi frångår ej principer. Annars gör vi inget speciellt.

PRL: YA har mest kontakt med montageledaren. Det är dennes uppgift att förmedla det vidare till YA. I detta projekt har man haft samordningsmöte på måndagar där alla UE medverkar inklusive byggaren. Montageledaren ska alltid vara med på detta möte, om inte denna kan är projektledaren med. Det som tas upp i mötet ska vidare till YA.

PRL: I morgonmöten och uppstartmöten internt. Vid tydlighet från byggaren, exempelvis hjälmkrav är det något man är extra noga med.

YA: Inte fått reda på det. Kanske chefen fått det.

YA: Genomgång när man började. Inskrivning på bygget. Vi fick läsa igenom ett papper och svara på några frågor. Det känns onödigt när man jobbat länge. Jag har fått tillräcklig info.

Hur kommuniceras projektets arbetsmiljökrav och regler från platsledning till UE?

PC: Vid krav i inköp, arbetsmiljöplan, arbetsplatsregler.

PC: I KMA-startmöten samt vid introduktion - genomgång och signering av arbetsmiljöplan & ordningsreglerna.

PRL: Skydds rond gås...jag vet inte riktigt kring detta. Jag har inte blivit kallad till någon skydds rond. Men ett utskick av skydds ronds protokollet görs till de som är berörda.

PRL: Fungerat väldigt bra i projektet. Platsledningen har bra arbetsmiljökrav. Platsledningen är på direkt om man slarvar på något.

YA: Lämna in arbetsmiljöplan, riskanalys lämnas till byggaren. Inte närvarat på möten. Ingen medverkan på skydds rond (oftast byggaren som själva går dem).

YA: Skydds ronder gås en gång/vecka. Protokoll skickas ut efteråt. Där står det om det är något är gallet. Här har vi inte vart med, det är PRL och skyddsombud som går med på dessa. Om vi ser något farligt gör vi ett "tillbud".

Följdfråga: Hur säkerställs att informationen kommer fram till YA?

PC: Inskrivningsrutin, signering av våra arbetsplatsrutiner. Vi visar vår säkerhetsfilm.

PC: YA inte får all information eftersom de inte är med på löpande möten och om YA's arbetsgivare inte informerar vidare, missar de informationen. Där litar vi på deras arbetsgivare.

PRL: Jag förväntar mig alltid att AL (internt) sköter arbetsmiljön enligt detta projekts rutiner.

PRL: Då får man isfall göra en uppföljning, dubbelkolla någon dag efter. Använda sele? – dubbelkolla. På denna arbetsplats gås det skydds rond 1 gång i veckan. Byggaren går själva. Protokollet sätts upp på tavlan i byggboden för alla att ta del av. Vi akuta punkter tas det omgående, tex av platsledningen eller samtal till projektledaren.

YA: Man läser igenom papper om arbetsplatsregler - löpande möten hålls med lagbasar kring arbetsmiljö, där trycker man på brister. Projektet är noga med städning. Mötet är ett forum för arbetsmiljö.

YA: Lagbas möten...att det förs vidare till övriga YA. Att lagbasen tar med det som berör den unika UE'n under en fika.

Hur sker kommunikation med utländsk arbetskraft? Används en tolk för att kommunicera arbetsmiljö, i vilken mån? Hur används denna?

PC: Ordningsreglerna finns översatt på engelska, polska, kroatiska, ryska. Vi har använt tolk till litauer på bygget vid inskrivning & framtagning av arbetsberedningar.

PC: Kommunikationen med utländska YA fungerar över lag bra, 90% kan engelska. De har en ledande montör som ansvarar för kommunikationen med platsledningen. Det som ibland kan upplevas som ett problem är att det ofta finns hierarkier inom utländska bolag och att en person med ledande ansvar inte alltid är på plats. Platschef brukar då meddela att någon på bygget måste kunna ansvara för kommunikationen.

PRL: Bara svensk personal... Allt handlar om kommunikation!

PRL: I flesta fall pratar YA svenska och engelska. Om UE'n tex pratar polska ska ledande montör ska alltid kunna kommunicera på engelska. I detta fall kan både takledare och ledande montör svenska. Det är ett krav från byggaren i detta projekt.

YA: Har varit på bygge med tolk som springer runt... I detta projekt har en UE utländsk personal. Funkar med engelska här. Jag kan engelska...men vissa kan inte detta – då blir det dumt om man ställer krav på engelska. Bättre med tolk i så fall.

YA: Mindre risker då. Färre folk på arbetsplatsen då. Skulle finnas baskrav på engelska.

Hur får du till dig aktuella arbetsmiljörisker och övrig arbetsmiljöinformation under pågående arbeten i detta projekt? Från vem får du informationen?

PC: Via platsledningen. Genom arbetsberedningar och arbetsplatstavlans.

PC: Alla UE lämnar sina risker som PC ansvarar för att kontrollerar och ser om arbetsmiljöplan behöver kompletteras.

PRL: PC'n informerar. Vet att maskinist och anläggarna går på kontinuerliga måndagsmöten. Där går man igenom veckans händelser och vad som kommer hända framåt. Tex kranlyft, leveranser. Jag har inte varit med på så många sådana möten. Bra sätt att kommunicera och lyfta frågor på.

YA: Inte fått någon sådan information. Är inte där varje dag, kanske 2–3 dagar i rad

YA: AL på bygget informerar på plats, med dem som de gäller för.

YA: Framför allt via arbetsberedningarna. Dem tar upp bäst hur arbetet ska utföras.

Följdfråga: Hur påverkar det dig i ditt engagemang kring arbetsmiljö och din egen förmåga att ta ansvar?

PC: Positivt.

PC: Påverkar positivt, detta ska även implementeras i arbetsmiljöplan.

PRL: Ja, man vill ju inte ha anmärkningspunkter på skyddsroundsprotokollet.

PRL: Bra med löpande info, bli delaktig. Att info kommer ut som att exempelvis kranen ska plockas ned.

PRL: Det ökar engagemanget när man blir delgiven information löpande.

YA: Det påverkar...ju mer man får reda på desto bättre.

YA: Lägg mer ansvar på varje individ för säkerhetens skull. Informera om att om du ser någon bryta mot reglerna är du skyldig att rapportera... alla måste förstå vad som kan hända! Detta bidrar till en bättre kultur! Ta exempelvis en genomgång på vad som skulle hända. Viktigt med "varför"! Krav på arbetsmiljökurs var 5:e år. Viktigt att förstå konsekvenserna, tex se skador. Även att alla har ansvar att rapportera.

5.5 Vad kan man bli bättre på i att kommunicera arbetsmiljöfrågor i projektet?

PC: Öppen kommunikation, involvera, samhörighet, få med alla på tåget.

PC: Riskanalyser, attityder och beteenden.

PRL: Skapa en chatgrupp tex via messenger på projektet. AM -frågor skulle kunna komma upp här. De blyga når ut bättre.

PRL: Efter varje projekt, utvärdera hur det har gått. Ta upp det som gått dåligt och bra? Fråga sig hur man gör det annorlunda framöver? Vi har det med montörerna i slutet av ett projekt. För att höra hur det gått, vad dem har tyckt och var förbättringspotentialen finns. Också för att se vad montörerna tyckt om montagelösningarna.

PRL: Naturlig kommunikation mellan olika yrkeskategorier skapar förståelse. 5 min möte på fikat där man får tycka och tänka.

YA: Generellt kan det bli bättre. Borde lyfta arbetsmiljöfrågor mer, inte dagligen men tex veckovis. Bra och få vara med på skyddsronderna.

YA: Ta upp det mer kontinuerligt. Exempelvis 1h varannan månad på hela bygget för att prata arbetsmiljö. Det är viktigt att påminna sig om detta. Kan bli slentrian efter ett tag. PC bör hålla i detta.

YA: Viktigast är byssjan... där läser YA (skriven arbetsmiljökommunikation). Prata om arbetsmiljö vid fikabordet exempelvis.

YA: Temaveckor är bra, bra med arbetsmiljöskyltning.

YA: Det är lättare att se en film än att få en bunt papper att läsa igenom. Man kan bli bättre på att hålla möten generellt. YA bör vara med på "kickoff"/ startmöte. Undvik "vidareförmedling" av information mellan möten.

YA: Vanlig kommunikation – vissa gillar inte möten. Bättre med löpande kommunikation under byggets gång.

Arbetsmiljöregler, Introduktioner

Hur sker arbetsplatsintroduktioner? Deltar alla nya yrkesarbetare?

PC: Alla YA deltar, vi går igenom introduktionen på storskärm. Platsledningen deltar och informerar och svarar på frågor.

PC: Ja alla genomgår samma introduktion. Vi går igenom APD plan, återsamlingsplats, inloggning ID06 mm, samt allt som är arbetsmiljörisiker för kommande arbeten. Det finns ett stort problem att det hela tiden skickas ny personal från våra UE. Ex parkettläggaren, där är det tänkt vara 2 personer vid läggning men vi har 25 olika parkettläggare inskrivna på projektet. Man kan undra, hur gör de andra företagen?

PRL: Introduktion, inskrivning, Man får fylla i anhöriguppgifter. Arbetsmiljöregler går genom, ibland blir det för mycket. Bäst är ett möte och ett ansikte på platsledningen.

PRL: Jag har också skrivit på regler och fått gå igenom inskrivning. Information om arbetsplatsen, sett film på storbildskärm och tagit del av pappersinformation.

YA: Alla deltar. Man får ett häfte och se en film... man får svara på några frågor. Det fungerar bra på det sättet!

YA: Alla YA deltar – skrivs in. Signerar och godkänner. Även vilka kurser man gått. Tycker intron är bra. Skapar tillräcklig kunskap om ansvar.

Har du tagit del av projektets Arbetsmiljöplan?

PC: Ja.

PC: Arbetsmiljöplanen är informativ men det är lite för mycket text i den. Det är ingen som läser den.

PRL: Minns in om detta projekt. Vanligast är att man får läsa igenom den och skriva under. Den är typ samma i alla projekt. Har läst 100-tals.

PRL: Ja, 29 sidor... man kan ifrågasättas längden på den. Det är svårt att ta till sig. Blir oftast en och samma sak för alla byggen.

PRL: I arbetsmiljöplanen är det mycket dokument som ska läsas igenom. Kan gå väl fort ibland att läsa igenom den. Borde egentligen göra ett enklare dokument, svårt få med alla risker. Man skulle kunna dela upp arbetsmiljöplanen med mer relevanta delar till den som vissa arbeten berör.

YA: Jag brukar skumma igenom den, ibland behöver det signeras. Det står för mycket info i den.

YA: Ja, Byggaren har visat den. Kan bli mest en pappersprodukt. I praktiken - löses på plats.

Följdfråga: Tycker du att den skapar kunskap och förståelse för dig om arbetsmiljön på arbetsplatsen? Hur skulle innehållet kommuniceras ut bättre?

PC: Bryt ner den till våra arbetsplatsrutiner som alla skall läsa och signera. Mera lika krav generellt över branschen för att varje projekt inte skall bli unikt. Kommunicera ut de största riskerna som finns i arbetsmiljöplanen.

PC: Försöker trycka på att de ska läsa igenom. Skyltat med särskilda risker.

PRL: Tycker att arbetsmiljöplanen upprepar sig oftast. Pappret kunde vara mer interaktivt – digitaliserat. Det finns utvecklingspotential. Exempelvis visa film och ställa frågor efteråt.

PRL: Kanske för teoretiker men för YA är det bättre med ett möte med muntliga genomgångar. Via digitala plattformar alternativt visa film.

PRL: Det borde finnas en kortversion. för YA, produktion.

YA: Det är mest en textmassa för typ samma i alla projekt. 90% är samma i alla projekt.

YA: Ja, det tycker jag. Tillbud rapporteras på lagbasmöten - bra att få reda på. Om det är större som hänt så pratar man om det med kollegorna. Videoformat är bra! Papper är svårt.

YA: Skulle vara enklare...

Vad är det som gör att man som individ inte följer arbetsmiljöregler på byggarbetsplatsen?

PC: Bra fråga, i praktiken är det svårt att förstå! Man underskattar väl riskerna ”Machoattityd”.

PC: Jag som platschef påtalar att det är otroligt viktigt. Ofta är kunskapsbrist och en felande faktor ihop med stress och slarv.

PC: Kultur och att några tycker det är extra arbete. Man vill ta genvägar.

PRL: Okunskap och brist på engagemang.

PRL: Oftast bekvämlighet (personlig skyddsutrustning) PRL försöker prata med dem. Försöker förklara varför det är viktigt.

PRL: Förutsättningarna är sådana att det inte går... exempelvis om det saknas livlinefästen. YA gör sitt bästa efter förutsättningar.

YA: Tidsbrist – det tar mkt tid och kostnader. Ta dit ställning är dyrt och tar tid - använd stege i stället.

YA: Varmt, jobbigt tungt, bökgigt, stress, gruppsyck och oförståelse. Utbilda YA!

YA: Lathet endast? Typ av individ – platsledningen skapar förutsättningarna på ett professionellt sätt.

Hur är arbetsmiljön organiserad på byggarbetsplatsen? Hur är företaget del i den organisationen?

PC: Genom BAS-U som är PC, skyddsombud, AL.

PC: Huvudentreprenören har en skyddsorganisation.

PRL: Företaget har skyddsombud, men ingen på arbetsplatsen. Denne brukar medverka på skyddsronder.

PRL: Det gör det väl.

PR: Arbetsplatsen har ett skyddsombud. I projektet går man skyddsronder 1ggr/v. UE har inte ett skyddsombud.

YA – Nej, vet ej. Är där så tidigt.... när alla kommer dit så åker vi.

YA: Det finns skyddsombud på arbetsplatsen (AL). Några egna snickare. De vill att UE är med på skydds rond. Har varit med någon gång. Bra att vara med ibland! Inte alltid.

Arbetsmiljö i produktionen

Görs det arbetsberedningar inom företaget och/eller tillsammans med platsledningen? Beskriv hur det går till.

PC: Gjort mest arbetsberedningar med egen personal. Har fått in ett fåtal arbetsberedningar från UE. Vid stommontage lämnades arbetsberedningar in.

PC: Platsledning initierar och tar fram en start som slutligen förankras och justeras i samarbete med YA.

PRL: Gås igenom vid morgonmöten, dokumenteras ej. Delegeras till montör. Ej varit med om byggare som kallar till arbetsberedning.

PRL: Lagbasmöten med byggaren. En del görs muntligt, men ibland skickas ett mötesprotokoll. Ibland efterfrågas arbetsberedning, men inget som görs ofta.

YA: Ja, gå igenom arbetsmoment och analysera vilka risker arbetsmoment kan innebära. Diskutera arbetssättet, så det är arbetsmiljövänligt, ergonomiskt och säkert. Ihop med YA när projekt påbörjas, under, ny personal. Analyserar. Både skriftligt och muntligt.

YA: Ofta i början av moment – görs internt. Dumt om det är för långt innan arbetsmomentet.

YA: Sker inget uttalat arbetsberedningsmöte med platsledning.

YA: Arbetsberedningar görs, men muntligt.

Följdfråga: Hur påverkas arbetsmiljön när detta görs?

PC: Minimerar risker och höjer kvaliteten.

PC: Bättre och med större delaktighet.

PRL: Påverkar positivt. "Svårt att göra mellan yrkeskategorier". Viktigt att varje yrkesgrupp kan sin del innan.

PRL: Kan påverkas. Exempelvis säkerhetsdörrar, då kan det medverka 5 yrkeskategorier. Mest tider och moment. Dokumenteras inte alltid.

YA: Det är väl alltid bra, med att jobba förebyggande.

YA: Om man sitter med så kan alla komma till tals – blir man hörd, skapar det större engagemang och delaktighet.

Finns det forum för att rapportera risker och förbättringar avseende arbetsmiljön?

PC: IA-appen (en app för att rapportera observationer och tillbud), Skyddsronder, Med skyddsombud, Veckomöten, UE-möten eller i den dagliga kontakten.

PC: Ja i "Canea systemet" (Internt IT-system). UE rapporterar vid UE möten. PC uppmanar alla vid inskrivning ATT de skall rapportera till platsledningen om de ser något.

PRL: Veckovisa UE-möten. AM finns som punkt... PRL kommunicerar till PC/AL.

PRL: Du är på plats i detta projekt ca 2 dagar i veckan. Olika vid varje arbetsplats. Beställaren har ofta ett eget forum som UE bjuds in till. I detta fall på tavlan i pappersform. Ibland är det app där man får ett foto till sig. Ibland via forum på internet.

YA: Finns oftast, kanske på anslagstavla på bygget, (ingen rapportering internt), inte någon app.

YA: Inget.

YA: Det tas upp lagbasmöten eller till PC/AL.

Hur påverkas arbetsmiljön av personalbyten?

PC: Skall inte påverkas.

PC: Miljön (arbetsmiljön) påverkas mycket av personalbyten. Det blir ofta stökigt ett par dagar. Här kan vi bli lite hårdare på att det inte får bli för omfattande personalbyten. Ledande montör får inte bytas och exempelvis stomme måste två personer vara desamma under hela perioden.

PRL: Fungerar som vanligt... inga problem.

PRL: Det bli jobbigt överlämnande... undviker byten alla pers. Några personer kan bytas (viktigt att lagbas är kvar).

PRL: Det kan påverkas om någon ny kommer in som inte är insatt från start i projektet. Strävar efter arbetsmiljön ska hållas så bra som möjligt

YA: Det borde inte spela någon roll, lite personberoende, då vissa snabbt kommer in i arbetet, medan vissa behöver längre startsträcka.

YA: Man har koll på allt när man varit där länge. Det blir lite sämre med nya (på arbetsplatsen). Inte så stor skillnad – kan få reda på detta genom introduktion.

YA: För vår del är det ingen skillnad, då vi gör samma jobb hela tiden. Ev.om lärlingar finns på bygget och den ledande montören försvinner.

YA: Beror ju lite på, brukar funka ändå. Alltid bra när personer är kvar i sin roll.

Hur påverkas arbetsmiljön av framdriften?

PC: Arbetsmiljön påverkas mycket av framdriften. Stress leder till dålig arbetsmiljö. Är det stökigt och trångt blir det att alla jobbar snabbare vilket ökar risken för olyckor/dåliga beslut. Det är en utmaning att jobba förebyggande med detta. Allt handlar om pengar, ofta tar man mer risker när tiden börjar bli knapp. Vitena för att inte hinna leverera i tid är så stora att arbetsmiljö ibland prioriteras bort. Tidplanen behöver vara noga utarbetad och belastningen jämnt fördelad.

PC: Håller man tidplanen brukar det fungera.

PC: Såklart mest kritiskt vid stomarbeten. Viktigt att det finns tid för arbetsmiljöarbete i tidplanen.

PRL: AM påverkas om tempot ökas.

PRL: Kan ej arbeta fortare än planerat... vid stress så slarvar man. Verkar för ett jämnt tempo.

YA: Kan hända att man tar någon risk ibland. Stress kan vara en faktor.

YA: Påverkas ej. Man kanske jobbar över.

Arbetsmiljöbrister

Vilka konsekvenser finns vid arbetsmiljöbrister: tillsägning, avvisning, vite? Hur fungerar det?

PC: I vår arbetsplatsrutin finns en konsekvenstrappa från varning till avvisande till vite i kontrakt för bristande arbetsmiljöregel efterlevnad och lagbrott.

PC: Konsekvenser vid arbetsmiljöbrister är att det först sker tillsägning, vid upprepade tillfällen skickar man hem personen för dagen. Detta brukar vara effektivt. Det kan ske vid exempelvis avsaknad av hjälm eller varsel. Det kan även bli möten och i värsta fall hålla in fakturor. Även det brukar vara effektivt. Det gäller att vara konsekvent och bestraffa, tyvärr.

PRL: Viten är trams. Det borde vara ömsesidigt! Kan en UE ge vite till byggaren? Generellt trams, men här i detta projekt bra. Man gör detta tillsammans. Regler skall finnas, men samma för alla.

PRL: Beskrivet att man kan bli deporterad/avvisad från arbetsplatsen. Vi har inte haft problem med här, men i andra projekt. Exempel vid brister i skyddsutrustning.

YA: Ingen större koll på detta.

YA: Har hört om folk som blivit tillsagda. Inte avvisade. Bra att tydliggöra konsekvenser.

Hur ofta får du påföljder/konsekvenser när du brister i arbetsmiljön?

PC: Konsekvenser får man sällan eller delar ut, Påföljder blir ofta ”gör om och gör rätt”

PRL: Inte sett något på nära håll.

PRL: Det har hänt... böter vid inte använt skydd. En YA gick utanför skyddet – arbetsmiljöverket såg det.

YA: Tillsägelse... det har hänt.

YA: Om jag glömt hjälmen, säger någon till.

Finns en korrelation mellan projektekonomi (tidplan, städning) och arbetsmiljöbrister/tillbud/olyckor? Hur visar det sig i så fall?

PC: JA, Pressade tider och ekonomi minskar aktiviteter som städa efter sig och rätt hjälpmedel tas fram

PC: Ja absolut. Olyckor och tillbud ökar

PRL: Vid hög säkerhet går ekonomin bra... det finns samband!

PRL: Självklart: där alla hjälps åt, städar mm så går projektet bra. En bra tidplan som alla följer. Kan man bara kommunicera ut det, så löser det sig. Fallerar en, så fallerar allt.

PRL: Finns vid tidsbrist mindre tid för städning. Vid externa städare tappas engagemanget!

YA: På vissa byggen finns städfirmor/fixare... i det projektet fanns det pengar. Utsidan (av byggnaden) är svårare med städning. Det krävs ordning och reda, då minimeras skador och risker. En av nycklarna är bra arbetsledare. Ledarskap och pondus – det får folk att lyssna. Om avfallscontainern töms i tid -då kan man lättare städa.

YA: Ekonomin är allt. Annars kan stress mm visa sig som resulterar i dålig arbetsmiljö.

YA: Kan bli negativ spiral om det går dåligt. Ordning och reda bra!

Engagemang kring arbetsmiljö

Om det skulle uppmuntras mer och belönas kring goda idéer och observationsrapporter skulle du göra detta mer? Vad skulle belöningen bestå i?

PC: Belöning består i beröm! Arbetsmiljöarbetet borde vara självklart och belöna för ett naturligt arbete känns konstigt. Arbetsmiljö borde vara självklart (inte ett ovanligt arbete som skall belönas).

PC: Ja.

PRL: Belöningen är en bättre AM.

PRL: Vet ej... på ngt annat bygge skulle de rapportera digitalt, med tårta som belöning - ej rätt väg att gå.

YA: Nej, behövs ingen belöning för att göra. Det skall vara lätt att göra det. Bra att få till sig andra inrapporteringar.

YA: Belöning för att rapportera in goda idéer och observationer behövs inte.

YA: Förra bygget hade belöningar, det funkade där. Efter visst antal inkomna tillbudsrapporteringar så grillade man. Det gick fort att få in tillbud. Finns inga löjliga tillbud. Borde finnas på alla byggen. Kan räcka med en bulle.

Vad får dig att engagera dig i arbetsmiljöfrågor?

PC: Att ingen skall skada sig.

PC: Trivas på jobbet och komma hem hel och frisk.

PC: Dels min roll som BAS-U, också det ansvar jag känner i projektet.

PRL: Säkerhet, att komma hem – ingen skadar sig.

PRL: Att killarna mår bra, får PRL att må bra. Finns så många negativa delar... Viktigt att förmedla vad som är viktigt.

YA: Alla ska trivas och ha det bra... fin och städad arbetsplats.

YA: När jag ser ngt riktigt galet... över lag inte jätteengagerad.

YA: Har varit med om att folk har skadat sig, så jag bryr mig. Ingen skall skada sig på jobbet.

Hur ofta får du uppskattning för arbetsmiljöarbetet?

PC: Alldeles för dåligt, åt alla håll.

PC: Lite då och då. Kollegor besöker varandra och hjälper till med skyddsronder för att få ”nya ögon” på det som är.

PRL: Aldrig fått. Tror ofta att man är besvärlig om säger till om arbetsmiljö

PRL: På möten om arbetsmiljö. Allmänt skulle engagemanget öka vid uppmuntran.

YA: Aldrig hänt. Hade inte jobbat mer med AM vid uppskattning... vi måste producera. Bättre att låta någon ha det som arbetsuppgift på bygget... som skyddsombud, men med tydligare ansvar att åtgärda.

YA: Inte så ofta ärligt talat... kanske skulle jobba bättre med mer uppskattning.

YA: Bra städad! (exempelvis) Efter åtgärdade brister, så kan man få en komplimang!

Hur upplevs YA´s engagemang kring arbetsmiljö?

PC: "Ganska svagt".

PC: Väldigt olika hos olika grupper.

PC: I detta projekt sköter YA sig bra, är engagerade – de ska berätta och gör det om något inte funkar.

PRL: Skiftande. Finns ett förstående (hos mig). Det beror på ”impulsstyrheten” och på person.

PRL: Både och. För en del självklart... har lite med ålder och mognad att göra. Har blivit ett bättre tänk kring säkerhet idag än för 25 år sedan! Kan bli bättre!

YA: Ganska bra. Man får ta sitt eget ansvar.

YA: Man bryr väl sig... i vissa fall för hårda regler... (förbud mot) stegar och hjälmvång inne.

YA: Varierande. Vissa YA på plats 2v vissa 2år... de som är där längst är mest engagerade.

Ansvar för arbetsmiljö

Vad skapar förutsättningar att ta ett större ansvar inom arbetsmiljö? Vad kan platsledningen bli bättre på inom detta?

PC: Förmedla kraven och riskerna tydligare. Arbetsberedningar på mera moment, involvera tydligare planeringen för olika moment. Arbetsberedningar på mera moment.

PC: Tid och planering.

PC: Föredöme själv!

PRL: Dagliga möten i grupp.

PRL: "Starka byggledare".

PRL: Uppmuntrar till att personer gör bra ifrån sig. Uppmuntras – brist idag. Visa uppskattning. Se att det bli en förändring. Positiv feedback: att man utfört ett bra arbete. Detta är generellt inte så vanligt inom bygg.

PRL: Samma regler ska gälla deras egna snickare. Viktigt.

YA: Fler genomgångar.

YA: Vara gott föredöme i platsledningen. Uppmuntran saknas idag. Beröm/feedback behövs.

YA: Att det finns tid. Pressad bransch idag. PC kan vara tydligare kring vad YA´s ansvar innebär.

YA: Vet ej. Att tro på sina UE. Inte vara för bossiga. Ge dem förtroende, men visa att det är viktigt. Bra med forum där man kan prata om förslag med mera.

YA: AM funkar ok generellt. Bäst funkar det när en AL tar en roll som var fixare... gick en mkt tidig rond varje morgon, innan alla på plats. Tar rollen med ronder varje dag, allmänt, åtgärdade saker själv, men även informerade andra att utföra. Bra med morgonmöten, men svårt att få till, med avseende på tider med mera Lätt att det rinner ut i sanden.

YA: PC/AL är dåliga på att lyssna på YA som framför åsikter. "Viftas bort" måste då i stället gå via PRL/AL hos UE... PRL säger sedan samma sak som YA.

Vem på arbetsplatsen påverkar mest kring att känna del i ansvaret för arbetsmiljön?

PC: Alla påverkas av varandra. Jag som BAS-U blir ju ett föredöme och tar mitt ansvar precis som andra ska ta sitt.

PC: Allas ansvar.

PRL: Skyddsombud... vid större arbetsplats. Den aktör som arbetar mest med AM.

PRL: "Han med plånboken" en YA svarar "Alla (gör), alla har lika stort ansvar".

YA: PC.

YA: Oftast AL på plats.

Vad skapar förutsättningar att ta ett större ansvar inom arbetsmiljö? Vad kan underentreprenörer bli bättre på inom detta?

PC: Förmedla ut ena företagets & arbetsplatsens risker. Risker är specifika för projektet och mindre generella. Gemensamt planera genom arbetsberedningar.

PC: Större delaktighet. Vara med på skyddsronder oftare. Större engagemang

PRL: Tex inhägnad av schakt. Kan alltid bli bättre. Tex ett hål som egentligen inte är så djupt, men det kan ändå ända något. Avspärningar.

PRL: Säga till om brister. Mina YA säger till... Våga säga till. Prioritera hälsa framför affären. Lättare att gå till sin sin PRL än till PC.

PRL: Alla drar sitt strå till stacken... hjälps åt. Påpeka brister, eller berömma om det är bra.

YA: Tid! Se till att ha den tiden vi behöver. Pratar kontinuerligt med chefen hur arbetet går och hur mkt tid som behövs.

YA: I så fall en utvärdering efter varje bygge som alla UE gör. Vad har fungerat – vad har inte fungerat, exempelvis säkerhet mm. Digital enkät. Skall skickas av huvudentreprenör eller beställare.

YA: Ledningen ska ha det större delen av ansvaret – men även YA har sin del så att UE kan fokusera på sitt arbete "göra plats".

Avslutande frågor - förbättringsförslag inom arbetsmiljö

Vad skulle kunna bli bättre kring förebyggande arbetet med arbetsmiljön?

PC: Städning efter sitt arbete, ordning på verktyg / kablar med mera.

PC: Att det är viktigt att hänsyn tas tidigt i projektet och i planering & projektering.

PC: Uppskattning och stöd.

PC: Inkludera så alla får samma förståelse i alla led.

PC: Viktigt att man projekterar så att det går att utföra. Planering är superviktigt och att SE problemen innan de dyker upp så att man kan få möjlighet att hantera dem.

PRL: Förtillverkat i största mån, minimera "detaljbyggen på plats".

PRL: Bättre uppföljning med introduktioner, så det ej missas för personal som jobbar kort tid. Saknar starka byggleddare (PC i synnerhet) Styrning, planering med mera.

PRL: Tid och planering.

PRL: Få in förståelse för allas arbeten... det krävs erfarenhet för det.

Kommunicera! Kontinuerlig återkoppling! Svårare med yngre personer. Alla komma till tals, vara med och påverka.

PRL: Prefabricerat förbättrar arbetsmiljön. Vissa har 2 gubbar hela tiden (som vill fram) vi anpassar beroende på produktion. Vi byter byggen vid arbetsbrist.

PRL: Gå igenom allt tillräckligt noga, gärna en extra gång. Man kan tex ha morgonmöte innan man går ut. Tryck på säkerhet vad som sker under dagen. Plockar undan när man går för dagen så att det inte ligger verktyg. Viktigt tex på tidig morgon, när det är mörkt ute, eller där det är många UE.

PRL: Prefabricerat förbättrar arbetsmiljön.

PRL: Dra ner på tempot – dra ner på skador.

PRL: Planering.

YA: Det mesta funkar bra, kanske något möte där AM kommer upp.

YA: Bra planering, alla får rätt tid och förutsättningar. Tidplanen är hållbar - att alla är med på samma förutsättningar.

YA: Alla ska få den tid som ges i tidplan. Exempelvis missas räckan om stommen går upp för fort. Tiden är viktig!

YA: Morgonmöte innan man går ut. Tryck på säkerhet vad som sker under dagen.

YA: Allt handlar om att alla yrkesgrupper skall få sin tid. Planering av arbetsmoment – allt hänger ihop. Ligger någon efter – hur jobba i kapp utan att AM blir lidande.

YA: Plockar undan när man går för dagen så att det inte ligger verktyg. Viktigt till exempel på tidig morgon, när det är mörkt ute, eller där det är många UE.

Vad innebär bra arbetsmiljöarbete för dig allmänt på byggarbetsplatser?

PC: Bra stämning, Alla deltar och sköter sin säkerhet/skyddsutrustning och ett rent bygge!

PC: Ordning och reda, bra planering ger alla olika kategorier tid och möjligheter att utföra sitt arbete på bästa sätt utan att utsätta sig eller andra för risker och kvaliteten blir den bästa.

PC: Hög trivsel. Det skapar ett engagemang.

PRL: Städat. Glada engagerade kollegor, "högt i tak".

PRL: Riskmedvetenhet. Gå ej under hängande last... kommunikation mellan personer.

PRL: En bra kommunikation, alla har ett sunt förnuft, säger till om man ser ngt fel -våga säga till!

YA: Ordning och reda.... på stora byggen i synnerhet

YA: Ordning och reda – alla gör det dom skall. Alla mår bra. Ställa krav på vad var och en skall göra.

YA: Rimliga tidsplaner och bra kommunikation.

6.2 Bilaga 2, Diskussion

Arbetsmiljökrav i inköp av underentreprenör

Synpunkter från arbetsgrupp:

- Brister som visar på att arbetsmiljökrav i inköpsavtal inte når ut i leden fullt ut. Visar att man knappt vet vad som står kring arbetsmiljö i kontraktet. Standardtext kommer med. Fundera på hur når man ut i projekten vidare till YA? Annars vad är syftet om vi knappt känner till vad som står i kontakt? Kan fråga sig om PC ens känner till det? Iså fall svårt att informera vidare om kraven? Hur sker överlämning?
- Man kan fråga sig vem arbetsmiljökraven faktiskt vänder sig till och i vilka led kommunikationen behöver gå för att nå ända fram till YA?
- Beställaren bör förslagsvis vara mer aktiv i uppföljning av arbetsmiljön projektet ”puttar över allt ansvar till TE”.
- Interna KMA genomgångar med platsledning och arbetsmiljö framgår ibland i kontrakt. Hur vanligt är det att det går vidare till YA? Hur säkerhetsställs det? Huvudentreprenören verkar ta för givet att det går vidare.

Synpunkter från referensgrupp:

- Viktigt att platsledningen ”planterar” en god kultur i projektet från start, exempelvis förklarar tillsägning, avvisning och vite
- Ta upp tydligare kravställning i anbud/inköp kring förväntningar i arbetsmiljöarbetet. Hur arbetar UE´n när de inte är på projektet?
- Personal – YA attraheras av arbetsgivare som arbetar säkert (läs de ”stora byggarna”), dessa YA är ofta ”bättre” än genomsnittet, dvs personer med en yrkes stolthet. Här kommer även kvalitetsaspekten in – projekt och företag med duktig personal bidrar till bättre kvalitet på byggprojektet.

Kommunikation och inställning till arbetsmiljö

Synpunkter från arbetsgrupp:

- Tydlighet i kommunikationen från platsledningen – arbeta med ledarskapet. Uppmuntran från platsledningen kring bra arbetsmiljöarbete. Platsledningen måste alltid vara ett gott föredöme inom säkerhet – detta påverkar YA´s beteende.
- Utbilda mer, ge beröm, involvera YA (tex genom skyddsronder).
- Göra det enkelt, ibland bara sätta sig ner vid fikabordet och diskutera. (Tex säkerhetsdagen, bjuda på fika?)
- Viktigt med närvarande arbetsledare i produktion också för att minska språksvårigheter. Baskurs i byggengelska obligatoriskt likt SCT.

- Hur kan man arbeta mer systematiskt med mjuka värden? Kan man jobba mer med att berömma önskvärda beteenden?
- Hur ofta får du uppskattning för arbetsmiljöarbetet? Intressant fråga. Många svar visar på att man inte får uppskattning för arbetsmiljöarbetet.
- Ref grupp: Beröm – görs väldigt sällan idag tyvärr. Vi måste arbeta för att berömma ett gott arbetsmiljöarbete.
- Vill man nå ut med tydliga mål i projektet, i detta fall inom arbetsmiljö - finns det överhuvudtaget mål? Hur kan platsledningen bli bättre på att kommunicera dessa? Mål och krav kan komma från exempelvis beställare, myndigheter och huvudentreprenör.

Synpunkter från referensgrupp:

- En dokumenterad utbildning finns i och med SCT, arbeta mer med projektspecifik introduktion.
- Finns ytterligare behov att skapa gemensamma spelregler i branschen kring arbetsmiljö.
- Ofta finns en skyddsorganisation på pappret, men man är dålig på att kommunicera ut den och vilken funktion den har
- När det fungerar bra kan skyddsorganisationen informeras om via introduktion.
- Säkerhetsorganisation och skyddsorganisation – det skiljer sig inom samma koncern.
- En UE kan fungera väldigt olika bra i olika projekt.
- Skyddsorganisationen skall involvera de olika skyddsombuden i de olika företag som verkar på arbetsplatsen, viktigt att de blir inbjudna vid start.
- Bra att olika yrkesgrupper/skyddsombud går skydds rond och ser varandras pågående arbeten.

Arbetsmiljöregler, Introduktioner

Synpunkter från arbetsgrupp:

- Huvudentreprenörens Introduktion för nya YA på arbetsplatsen är av största vikt för att kommunicera de projektspecifika arbetsmiljökrav som är uppsatta.
- Kan det vara så att man har nytta av lika arbetsmiljökrav för hela branschen i kontrakt för att tydliggöra mot UE? Exempelvis krav på SCT för alla!
- Hur kommuniceras skyddsorganisationen ut i projektet om den finns? Kan det tydliggöras hur den skall fungera? Kan vara något att utveckla!
- Introduktionen är otroligt viktig. Kan det vara aktuellt att hålla en uppföljning av introduktionen?
- Hur lättare ta del av arbetsmiljöplanen? Hur kommunicera mer relevanta risker för mottagaren? Kan man komma ifrån långa texter?
- Hur kan man ställa krav på en UE att informera sin egen personal kring innehåll av arbetsmiljö i avtalet? Går det?

- Visar att inskrivning för YA är viktigt, ibland är det den enda informationskanalen. Olika bakgrund hos YA beroende på hur stort, litet företaget är vad man får med sig sen tidigare. Viktig del att platsledningen sätter ton och nivå. Skapar forum på byggarbetsplats för YA får möjlighet att delta. Skyddsronder (bjud in alla UE, skapa engagemang), veckomöten. Undersökningen visar att belöning inte är nödvändigt men däremot beröm, uppmuntran är viktigt för att vilja ta eget initiativ för fortsatta studier. Behövs det uppföljning på introduktionen? Arbetsmiljöplanen, för mycket text. OBS titta på svar 4.2 och följdfråga. Hur kan man göra den mer intressant, enklare läsning. Riktat till dem det berör, digitalt?
- Hög säkerhet och ordning skapar trygghet – då tenderar det vara okej med YA att tilldela åtgärder som avvisning och vite.
- Det verkar läggas mycket tid och energi på arbetsmiljön i ledarnivån (platschef, projektledare osv). Här läggs mycket tid på AMP-guiden och framtagande av rutiner etc. Sedan verkar inte yrkesarbetarna involveras lika mycket, de får läsa igenom instruktioner och titta på arbetsmiljöplanen men den är för omfattande för att de ska orka sätta sig in i den. Här borde yrkesarbetarna involveras mer från början.

Synpunkter från referensgrupp:

- Instämmer i att en introduktion kan behövas upprepas, i synnerhet vid större förändringar på arbetsplatsen. Kanske varje halvår?
- Hur kan vi säkerställa att UE informerar sin personal innan ankomst till bygget. Viktigt att det görs.
- Projekt som ett raffinaderi, där är i princip en säkerhetskurs innan start på plats
- UE som är på projektet lång tid bör få till sig fler introduktioner och arbetsmiljöinformation löpande
- Svårt att läsa sig till krav vid inskrivning, i synnerhet arbetsmiljöplan. Introduktion på medarbetarnas villkor. Film eller dataspel i stället? Viktiga att ha kunskapen, inte tagit del av den?
- BAS-U inte alltid PC? Kanske inte i större projekt. Då mer fokus måste vara på BAS-U-uppdraget. Företaget är BAS-U, en kontaktperson/handläggare utses.
- På frågan om skyddsombud och hur det sett ut i projekten, så beskrivs det i intervjuresultatet att det finns olika syn på hur det fungerar och hur det kommuniceras även om det finns en organisation och skyddsombud i projektet. Något att förbättra.
- Man kan med fördel låta ”skyddsvakter” (ett skyddsombud) gå löpande skyddsronder på större byggarbetsplatser – bra exempel

Arbetsmiljö i produktionen

Synpunkter från arbetsgrupp:

- Personalomsättning i projektet – det tar olika lång tid att sätta sig in i arbetet när personal byts ut beroende på erfarenhet och yrkesbakgrund. Vissa ser brister direkt, andra missar, behöver längre startsträcka. Krävs utbildning för att komma förbi detta.
- Angående arbetsberedning - Hur uppfattas arbetsberedning? När HE säger att de gör arbetsberedning hur uppfattas den? Behöver byggaren bli tydligare kring att kommunicera vilka arbetsberedningar som skall göras och hur?
- När det uppfattas så positivt varför är det så svårt att initiera och genomföras?

Synpunkter från referensgrupp:

- Många svarar att ordning och reda är synonymt med en bra arbetsmiljö
- Jobbar man säkert kan man också jobba snabbare, då man inte behöver tänka på sin egen säkerhet, då det finns ett säkert fallskydd.

Arbetsmiljöbrister

Synpunkter från arbetsgrupp:

- Intressant att man i arbetsplatsrutinen informerar om konsekvenser vid arbetsmiljöbrister, för att i ett projekt svarar många, i synnerhet YA att denna information går förbi, medan i ett annat projekt är flera personer väldigt insatta i konsekvenserna.
- Några YA ser att arbetsmiljön inte påverkas nämnvärt om personal byts ut på arbetsplatsen. Diskussion: - kan det vara så att man ser detta sämre från tjänstemän än för YA?
- Hur kommuniceras att system tillbudsrapportering finns? Informera om ansvar att skicka in och hur man skall göra.
- Några svarar att man rapporterar, andra inte. Varför rapporterar man inte?
- Angående att man inte fått tillsägelse/vite: Visar det på att vi intervjuat skötsamma personer, eller "döljer" man?
- Förändring av arbetsmiljökulturen i branschen måste ändra – inte ok att gå förbi en arbetsmiljöbrist utan att säga till.

Engagemang kring arbetsmiljö

Synpunkter från referensgrupp:

- UE´s engagemang: Varför denna skillnad mellan PC/PRL och YA, kan man säga något om det?

Ansvar för arbetsmiljö

Synpunkter från arbetsgrupp:

- Varför tar man inte eget ansvar? Lathet – Orkar inte, tungt, stressigt, varmt och jobbigt, gruppträck (om inte andra gör, varför ska jag), okunskap. Företagskultur, våga agera i stället, vad krävs?
- YA´s chef påverkar mycket men platsledningen väger tyngst? Viktigt att platsledningen har rätt utbildning och kompetens? Arbetsberedningar, introduktion osv?

Avslutande frågor - förbättringsförslag inom arbetsmiljö

Referensgrupp:

- Något som inte tagits upp så mycket i undersökningen är behovet av den ekonomiska aspekten, exempelvis att om en person skadas är detta förenligt med stora kostnader som berör många parter. Koppla tydligare arbetsmiljö till kostnader, gör en utvärdering per projekt?
- Arbetsmiljö kostar pengar – men det kan bli dyrt om något skulle hända! Osund konkurrens bidrar till att entreprenörer finns i flera led och aktörer med personal med lägre kompetens, som också tar större risker.

6.3 Bilaga 3, Enkät

Kommunikation och personligt ansvar på byggarbetsplatsen

2

Svar

15:35

Genomsnittlig tid för att slutföra

Aktivt

Status

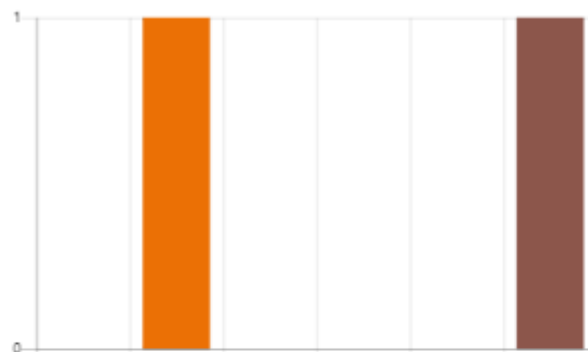
1. Vilken roll har du?

● Yrkesarbetare	0
● Ledande montör UE / Lagbas	2
● Skyddsombud	0
● Annat	0



2. Ange vilken yrkeskategori du verkar inom?

● Mark	0
● Stomme prefab eller betong	1
● Takläggare	0
● Plåt	0
● VVS	0
● Annat	1



3. Hur gammal är du?

2

Svar

Senaste svar

34

25

4. Hur många års erfarenhet har du i branschen?

2
Svar

Senaste svar
"17"
"7"

5. Hur har du fått dina kunskaper i arbetsmiljö?

● Genom utbildningar inom mit...	1
● Under min yrkesutbildning	0
● Under min lärlingstid	0
● Under högskolestudier	0
● Annat	1



6. Jag har fått ta del av projektets aktuella risker från platsledningen i samband med inskrivning

● Stämmer inte alls	0
● Stämmer inte så bra	0
● Stämmer delvis	0
● Stämmer helt	2



7. Om det händer en allvarlig olycka på arbetsplatsen så vet jag snabbt vad jag skall göra i min roll och vart jag ska vända mig

● Stämmer inte alls	0
● Stämmer inte så bra	0
● Stämmer delvis	0
● Stämmer helt	2



8. Skyddsorganisationens arbete bidrar till att jag tar ett större ansvar att förbättra arbetsmiljön på byggarbetsplatsen

● Stämmer inte alls	0
● Stämmer inte så bra	0
● Stämmer delvis	0
● Stämmer helt	1
● Jag känner inte till att det finn...	1



9. Jag har deltagit i arbetsberedningar på arbetsplatsen tillsammans med platsledningen hos totalentreprenören

● Stämmer inte alls	0
● Stämmer inte så bra	1
● Stämmer delvis	1
● Stämmer helt	0



10. Arbetsberedningar bidrar till att jag tar ett större ansvar för att skapa en bättre arbetsmiljö på arbetsplatsen

● Stämmer inte alls	0
● Stämmer inte så bra	0
● Stämmer delvis	2
● Stämmer helt	0
● Jag har inte deltagit i en arbet...	0



11. På nuvarande arbetsplats finns det mötesformer eller forum där jag kan bidra med förbättringar inom arbetsmiljö

● Stämmer inte alls	0
● Stämmer inte så bra	0
● Stämmer delvis	2
● Stämmer helt	0



12. Jag har gått utbildningen "Safe Construction Training" genom BUC/Byggföretagen - utbildningen bidrar till att jag tar ett större ansvar att förbättra arbetsmiljön på byggarbetsplatsen.

● Stämmer inte alls	0
● Stämmer inte så bra	0
● Stämmer delvis	1
● Stämmer helt	0
● Jag har inte gått utbildningen ...	1



13. Ange vilka möten och/eller forum på arbetsplatsen där du känner att du har möjlighet att bidra med förbättringar inom arbetsmiljö?

1
Svar

Senaste svar
"Byggmöte. "

14. Jag tycker att skyltning av projektets arbetsmiljökrav är tillräcklig på arbetsplatsen

● Stämmer inte alls	0
● Stämmer inte så bra	0
● Stämmer delvis	0
● Stämmer helt	2

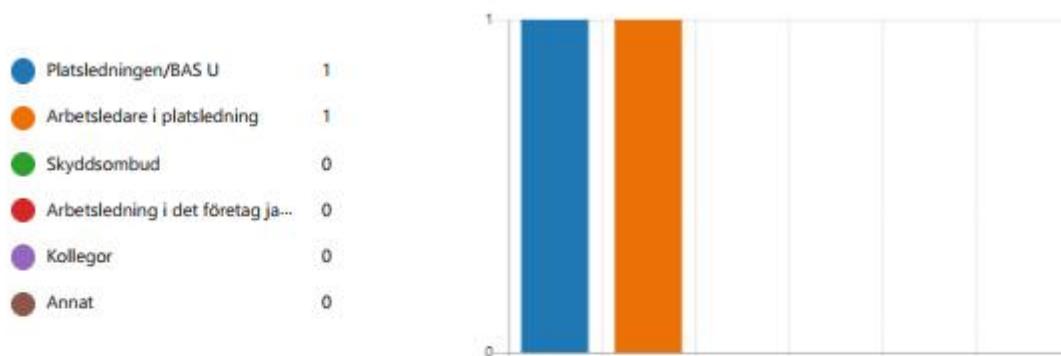


15. Jag känner att jag har fått de arbetsmiljörelaterade utbildningar som krävs i min roll

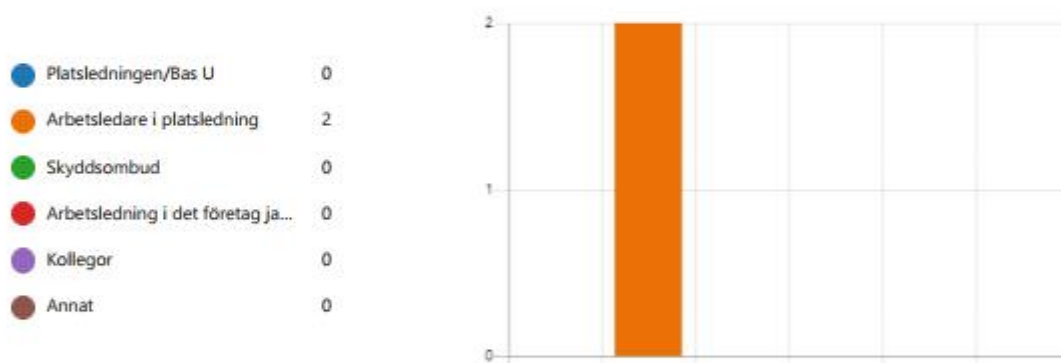
● Stämmer inte alls	0
● Stämmer inte så bra	1
● Stämmer delvis	0
● Stämmer helt	1



16. Från vem har du i huvudsak fått information från om arbetsmiljökrav och regler på nuvarande arbetsplats ?

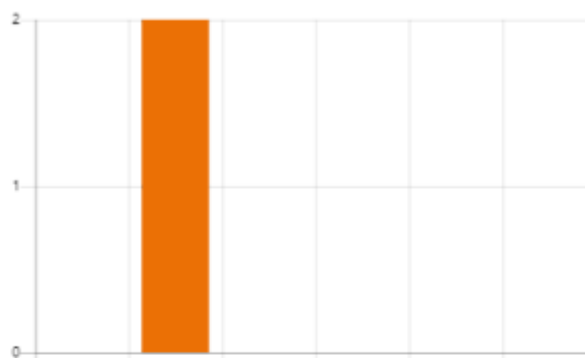


17. Från vem har du i huvudsak fått information om konsekvenser som gäller vid överträdelser av arbetsmiljöregler på byggarbetsplatsen



18. Vem påverkar dig i huvudsak kring att känna din del i ansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen?

● Platschef/Bas-U	0
● Arbetsledare i platsledning	2
● Skyddsombud	0
● Arbetsledning i det företag ja...	0
● Kollegor	0
● Annat	0



19. Påverkas ditt engagemang och ansvar att bli större om platsledningen på byggarbetsplatsen prioriterar arbetsmiljön?

● Inte alls	0
● Lite grann	1
● Ganska mycket	0
● Våldigt mycket	1



20. Påverkas ditt engagemang och ansvar om dina arbetskamrater visar att de tycker att arbetsmiljön är viktig?

● Inte alls	0
● Lite grann	1
● Ganska mycket	1
● Våldigt mycket	0



21. Påverkas ditt engagemang och ansvar om du får uppskattning från arbetsledningen i ditt företag när du engagerar dig i arbetsmiljön?

● Inte alls	0
● Lite grann	1
● Ganska mycket	0
● Våldigt mycket	1



22. Höjs ditt engagemang och ansvar kring arbetsmiljö om du får vara med och bestämma om arbetsmiljön på byggarbetsplatsen?

● Inte alls	0
● Lite grann	1
● Ganska mycket	0
● Våldigt mycket	1



23. Påverkas ditt engagemang och ansvar kring arbetsmiljö om det genomförs en säkerhetsdag inom arbetsmiljö på nuvarande arbetsplats?

● Inte alls	0
● Lite grann	1
● Ganska mycket	1
● Våldigt mycket	0



24. Jag använder alltid hjälm enligt byggarbetsplatsens regler

● Stämmer inte alls	0
● Stämmer inte så bra	0
● Stämmer delvis	0
● Stämmer helt	2



25. Jag använder övrig skyddsutrustning enligt byggarbetsplatsens regler

● Stämmer inte alls	0
● Stämmer inte så bra	0
● Stämmer delvis	1
● Stämmer helt	1



26. Jag kontrollerar och ställer krav på skyddsutrustningens funktion innan användning

● Stämmer inte alls	0
● Stämmer inte så bra	0
● Stämmer delvis	0
● Stämmer helt	2
● Jag använder inte särskild sky...	0



27. Jag brukar säga till när en annan person på bygget saknar exempelvis hjälm, eller att personen gör något riskfyllt

● Stämmer inte alls	0
● Stämmer inte så bra	0
● Stämmer delvis	1
● Stämmer helt	1



28. Det händer att jag ser andra entreprenörers arbetsmiljöbrister på arbetsplatsen som jag inte påtalar till platsledningen

● Stämmer inte alls	0
● Stämmer inte så bra	1
● Stämmer delvis	1
● Stämmer helt	0



29. Jag känner att jag har ett ansvar att aktivt delta i arbetsmiljöarbetet på byggarbetsplatsen

● Stämmer inte alls	0
● Stämmer inte så bra	0
● Stämmer delvis	2
● Stämmer helt	0



30. På nuvarande arbetsplats uppfattar jag att framdriften prioriteras mer än arbetsmiljön

● Stämmer inte alls	1
● Stämmer inte så bra	1
● Stämmer delvis	0
● Stämmer helt	0



31. Jag vet hur jag går tillväga för att anmäla ett tillbud eller observation på arbetsplatsen

● Stämmer inte alls	0
● Stämmer inte så bra	0
● Stämmer delvis	1
● Stämmer helt	1



32. Jag hade vid behov använt mig av en visseblåsarfunktion, om det fanns kopplat till totalentreprenören

● Stämmer inte alls	0
● Stämmer inte så bra	1
● Stämmer delvis	1
● Stämmer helt	0



33. Att deltaga på skyddsrund bidrar till att jag tar ett större ansvar för att skapa en bättre arbetsmiljö på arbetsplatsen

● Stämmer inte alls	0
● Stämmer inte så bra	0
● Stämmer delvis	2
● Stämmer helt	0
● Nej jag har inte deltagit i en s...	0



34. Inom vilka områden, och hur kan man bli bättre på att kommunicera arbetsmiljöinformation på arbetsplatsen? (exempelvis skyltning, arbetsberedningar, möten, filmer m.m.)

2

Svar

Senaste svar

"Skyltar"

"Byggmöten/morgonmöte med alla på arbetsplatsen."

35. Finns det någon händelse som påverkat, och förändrat dig i ditt sätt att ta ansvar inom arbetsmiljöfrågor på byggarbetsplatsen? Hur i så fall?

2

Svar

Senaste svar

"Nej"

"Olyckor som får en att tänka en gång extra."

36. Vad skulle kunna få dig att bli bättre i att ta ansvar för arbetsmiljön på byggarbetsplatsen?

2

Svar

Senaste svar

"Vet ej"

"Om det blir någon skillnad när man tar upp sin åsikt."