

LiU-ITN-TEK-G--15/023--SE

Säkerhet på byggarbetsplatsen

Emma Björklund

Carolina Silfverhjälm

2015-05-19



Linköpings universitet
TEKNISKA HÖGSKOLAN

LiU-ITN-TEK-G--15/023--SE

Säkerhet på byggarbetsplatsen

Examensarbete utfört i Byggt teknik
vid Tekniska högskolan vid
Linköpings universitet

Emma Björklund
Carolina Silfverhjelm

Handledare Anders Vennström
Examinator Dag Haugum

Norrköping 2015-05-19

Upphovsrätt

Detta dokument hålls tillgängligt på Internet – eller dess framtida ersättare – under en längre tid från publiceringsdatum under förutsättning att inga extraordinära omständigheter uppstår.

Tillgång till dokumentet innebär tillstånd för var och en att läsa, ladda ner, skriva ut enstaka kopior för enskilt bruk och att använda det oförändrat för ickekommersiell forskning och för undervisning. Överföring av upphovsrätten vid en senare tidpunkt kan inte upphäva detta tillstånd. All annan användning av dokumentet kräver upphovsmannens medgivande. För att garantera äktheten, säkerheten och tillgängligheten finns det lösningar av teknisk och administrativ art.

Upphovsmannens ideella rätt innefattar rätt att bli nämnd som upphovsman i den omfattning som god sed kräver vid användning av dokumentet på ovan beskrivna sätt samt skydd mot att dokumentet ändras eller presenteras i sådan form eller i sådant sammanhang som är kränkande för upphovsmannens litterära eller konstnärliga anseende eller egenart.

För ytterligare information om Linköping University Electronic Press se förlagets hemsida <http://www.ep.liu.se/>

Copyright

The publishers will keep this document online on the Internet - or its possible replacement - for a considerable time from the date of publication barring exceptional circumstances.

The online availability of the document implies a permanent permission for anyone to read, to download, to print out single copies for your own use and to use it unchanged for any non-commercial research and educational purpose. Subsequent transfers of copyright cannot revoke this permission. All other uses of the document are conditional on the consent of the copyright owner. The publisher has taken technical and administrative measures to assure authenticity, security and accessibility.

According to intellectual property law the author has the right to be mentioned when his/her work is accessed as described above and to be protected against infringement.

For additional information about the Linköping University Electronic Press and its procedures for publication and for assurance of document integrity, please refer to its WWW home page: <http://www.ep.liu.se/>

SAMMANFATTNING

Olyckor på byggarbetsplatsen är ett uppmärksammat problem som sker dagligen. Vi har därför valt att undersöka hur väl säkerhetsrutinerna på företaget Åhlin & Ekeröth följs ute i praktiken. De skriftliga rutinerna jämförs med resultat från en enkätundersökning och intervjuer. Vi har valt att avgränsa oss till arbetsplatsolyckor då det är de vanligaste arbetsskadorna på en byggarbetsplats.

Målet med den här studien är att belysa problem och brister inom arbetsmiljön på byggarbetsplatser. Av resultaten har vi kommit fram till förslag på åtgärder för att öka säkerheten och därmed minska antalet olycksfall.

För att besvara våra frågeställningar har vi genomfört intervjuer, enkätundersökning samt studiebesök då vi fick en överblick över projekten och läste igenom skyddsroundsprotokoll. Vi besökte fyra olika projekt i Linköping. Intervjuer genomfördes med arbetsledningen på varje projekt och yrkesarbetarna fick svara på en enkätundersökning. Vi sammanställde resultaten och jämförde de med lagar och författningar samt säkerhetsrutinerna från Åhlin & Ekeröth.

Resultatet visar att företagets rutiner är bra och att problemet istället är att de inte följs ute på byggarbetsplatsen. De största orsakerna till att de inte följs är ackord, lathet och attityden till säkerhet.

De åtgärder vi har kommit fram till för att förbättra arbetsmiljön är bland annat att förbättra informationsflödet, ordna aktiviteter utanför arbetstid för ökad gemenskap och i ett större perspektiv omarbeta ackordssystemet.

ABSTRACT

Accidents at the construction site are a usual problem today. Therefore we have chosen to investigate how the safety routine is followed at the company Åhlin & Ekeröth. The routines are compared to the results from a questionnaire study and several interviews. We have chosen to delimitate the study to accidents in the workplace because it is the most common work-related injury.

The goal with our study is to highlight problems in the working environment at the construction site. The result helped us to come up with suggestions for how to increase the safety and decrease the numbers of accidents.

To answer our questions we did a questionnaire study, interviews and study visits. We visited four projects in Linköping. We did interviews with the staff management at each project and a questionnaire study with the professional workers. Then we put together the result and compared them to different injunctions, laws and the safety routine at Åhlin & Ekeröth.

The results show that the company's routines are good and the problem is that they are not followed at the construction site. The biggest reasons for this is piecework, laziness and the attitude to safety.

The arrangements we have thought of to improve the working environment are to improve the information flow, arrange activities outside work for increased fellowship. We also believe that the system for piecework needs to be modified.

Innehållsförteckning

SAMMANFATTNING	I
ABSTRACT	II
INNEHÅLLSFÖRTECKNING	III
FÖRORD.....	V
FÖRKORTNINGAR/TECKENFÖRKLARING/BEGREPPSFÖRKLARING .	1
1 INLEDNING	2
1.1 Problemformulering	2
1.2 Syfte och mål	2
1.3 Frågeställningar	2
1.4 Metod	2
1.4.1 Intervjuer	3
1.4.2 Enkäter	3
1.4.3 Skyddsrondsprotokoll	3
1.4.4 Reliabilitet och validitet	3
1.5 Avgränsningar	4
1.6 Källkritik	5
2 ARBETSMILJÖ	6
2.1 Myndigheter, lagar och förordningar	6
2.1.1 Arbetsmiljöverket	6
2.1.2 Arbetsmiljölagen	6
2.1.3 Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS)	6
2.1.4 Inspektion	6
2.1.5 Sanktionsavgift	7
2.2 Svenska Byggnadsarbetareförbundet	7
2.2.1 Arbetsmiljöfrågor	7
2.2.2 Prestationslön	8
2.3 Psykosocial arbetsmiljö	8
2.3.1 Säkerhetskultur	8
2.3.2 Stress	9
2.3.3 Kommunikation	9
2.4 ID06	10
3 ÅHLIN & EKEROTH	11
3.1 Aktuella projekt	11
3.1.1 Brf Hagen	11
3.1.2 Brf Mahonia	11
3.1.3 Ekkällan 2-3	11
3.1.4 Parkstaden	11
3.2 Arbetsmiljöarbete	11
3.2.1 Arbetsmiljöplan	12

3.3	Skydds- och ordningsregler Entreprenad.....	13
3.4	Skyddsronder	13
3.5	Risakanalys	13
4	RESULTAT	15
4.1	Intervjuer.....	15
4.2	Enkäter	17
4.2.1	Samtliga enkätsvar.....	17
4.2.2	Enkätsvar från Åhlin & Ekeroth.....	24
4.3	Skyddsrondsprotokoll	29
5	ANALYS.....	33
5.1	Intervjuer.....	33
5.2	Enkäter	35
5.3	Skyddsrondsprotokoll	38
6	SLUTSATSER	39
6.1	Slutsats	39
6.2	Rekommendationer	39
6.3	Metodkritik	40
6.4	Förslag till fortsatt utveckling.....	40
	REFERENSER.....	41
	BILAGOR.....	43

FÖRORD

Vi vill tacka alla på Åhlin & Ekeröth i Linköping och speciellt till alla som deltagit i intervjuer och enkäter. Vi vill även tacka vår handledare på företaget projektchef Peter Stråhlin och KMA- ansvarig Marie Gottsell. Dessutom vill vi tacka vår examinator Dag Haugum från Linköpings Universitet.

Förkortningar/Teckenförklaring/begreppsförklaring

Bas-P – Byggarbetsmiljösamordnare under planering och projektering. Har ett stort ansvar för arbetsmiljön på byggarbetsplatsen. Bas-P upprättar en Arbetsmiljöplan när det behövs.

Bas-U – Byggarbetsmiljösamordnare under utförande. Har ett stort ansvar för arbetsmiljön på byggarbetsplatsen. Bas-U ser till att Arbetsmiljöplanen finns tillgänglig på byggarbetsplatsen och ser till att den uppdateras och anpassas om så krävs.

Produktionschef/platschef (PC) – Ansvarig ute på byggarbetsplatsen.

Totalentreprenad – Entreprenaden står för hela projektet, från projektering till utförandet.

Underentreprenör (UE) - Ett företag som utför en viss del av arbetet åt en total- eller huvudentreprenör.

Utförandeentreprenad – Beställaren ansvarar för projektering och samordning. Entreprenören står endast för utförandet.

1 INLEDNING

Detta kapitel beskriver vilka problem som finns, syftet med undersökningen, vilka frågor som ska besvaras och hur vi kommer att gå till väga för att undersöka problemet.

1.1 Problemformulering

Idag är olyckor på byggarbetsplatsen ett uppmärksammat problem i samhället. I dagens mediasamhälle är det ett vanligt inslag på tv och i tidningar. Därför har vi valt att undersöka hur väl säkerhetsrutinerna på företaget Åhlin & Ekeroth följs ute på byggarbetsplatsen. Vi har tänkt jämföra företagets skriftliga rutiner med hur det fungerar ute i praktiken.

Arbets-skador omfattar både arbetsplatsolyckor, sjukdom till följd av arbete och olyckor på väg till eller ifrån arbetet. Att behandla alla arbets-skador skulle bli väldigt omfattande. Därför har vi valt att avgränsa oss till endast arbetsplatsolyckor. Den största delen av arbets-skador inom byggbranschen är olyckor, vilket därför kändes mest relevant att undersöka. Målgruppen för studien är arbetsledningen, yrkesarbetarna och ledningen på företaget. Studien ska även kunna överföras till företag i motsvarande storlek inom byggbranschen.

1.2 Syfte och mål

Syftet med undersökningen är att studera hur säkerhetsföreskrifterna på ett företag följs ute på byggarbetsplatsen.

Målet med den här studien är att poängtera brister och problem inom arbetsmiljö. Vilka åtgärder som kan vara aktuella för att öka säkerheten på byggarbetsplatsen och därmed minska olycksfallen.

1.3 Frågeställningar

- Hur ser säkerhetsrutinerna ut på företaget?
- Hur ser säkerheten ut på byggarbetsplatsen?
- Hur skiljer sig säkerhetsrutinerna från teorin till praktiken?

1.4 Metod

Vårt arbete inleddes med att samla information till teoridelen, dels om de säkerhetsrutiner som finns på Åhlin & Ekeroth dels från olika myndigheter, lagar och författningar. Efter en diskussion med vår handledare på företaget besökte vi alla fyra projekt som ska inkluderas i arbetet; Brf Hagen, Brf Mahoniahöjden, Ekkällan 2-3 och Parkstaden. Detta för att ge oss en inblick i hur arbetet ser ut på de olika byggarbetsplatserna och som hjälp för oss i arbetet med att ta fram intervju- och enkätfrågor. Under studiebesöken läste vi även igenom de skydds-rondsprotokoll som fanns på byggarbetsplatserna.

Sedan genomfördes intervjuer med arbetsledare och platschefer, vid samma tillfälle delades dessutom enkäter ut till yrkesarbetarna på respektive byggarbetsplats. Data från intervjuer, enkäter och skydds-rondsprotokoll jämfördes sedan med de säkerhetsrutiner som finns på

företaget för att ta reda på vilken säkerhetskultur som råder på arbetsplatsen och i vilken utsträckning säkerhetsrutinerna följs.

1.4.1 Intervjuer

Totalt genomfördes 9 stycken intervjuer med både platschefer och arbetsledare för de aktuella projekten. Intervjuerna utfördes enskilt och personligen i kontorsboden på respektive byggarbetsplats. Upplägget för intervjuerna var semistrukturerad med förberedda frågor men med möjlighet till följdfrågor och personliga reflektioner. Alla intervjuer spelades in i samråd med de intervjuade, så att vi i efterhand kunde gå tillbaka och lyssna igenom varje intervju igen för att undvika missförstånd. Intervjuerna var förberedda med 15 stycken övergripande frågor.

1.4.2 Enkäter

Enkäter delades ut till yrkesarbetare på de fyra byggarbetsplatserna, även till de underentreprenader som befann sig på platsen. Totalt samlade vi in 83 stycken ifyllda enkäter. Eftersom de olika projekten skiljde sig åt i storlek skiljer sig även antalet yrkesarbetare som medverkat i enkätundersökningen mellan de olika projekten. Enkäten består av 19 frågor som vi utformade tillsammans med en projektledare och KMA-ansvarig på företaget. Frågorna omfattar arbetsmiljö och säkerhet. Enkäten består av både JA/NEJ-frågor och några följdfrågor som kräver korta svar.

1.4.3 Skyddsrondsprotokoll

Under de studiebesök som genomfördes på de fyra projekten läste vi igenom de skyddsrondsprotokoll som fanns på plats. Vi antecknade de anmärkningar som förekom för att kunna se om det fanns några återkommande brister.

1.4.4 Reliabilitet, validitet och generaliserbarhet

Validitet innebär hur väl vi mäter det som vi avser, om instrumentet verkligen gör det så anses instrumentet ha god validitet. För att avgöra instrumentets validitet finns det flera olika sätt, dels att säkerställa innehållsvaliditeten och dels den samtliga validiteten. Ovanstående enligt Patel och Davidsson i "Forskningsmetodikens grunder; Att planera, genomföra och rapportera en undersökning". För att säkerställa en god validitet på vår studie skulle vi kunna analysera vår teoretiska referensram, låta någon som är väl insatt i ämnet se över vår studie samt göra ytterligare en studie på en annan byggarbetsplats och sedan jämföra resultaten för att se om de stämmer överens.

Reliabiliteten, eller instrumentets tillförlitlighet, handlar om hur väl instrumentet motstår slumpinflytanden av olika slag. Vid intervjuer är reliabiliteten starkt kopplad till intervjuarens förmåga, då det är lätt att bedömarfel uppträder. För att minska risken för detta vid intervjuer kan ytterligare en person medverka som registrerar svaren parallellt med intervjuaren. I vår studie kommer vi själva att genomföra intervjuerna vilket minskar reliabiliteten, eftersom

ingen av oss har någon större erfarenhet inom detta område. Däremot kommer vi att vara två medverkande vid samtliga intervjuer vilket i sig bör motverka bedömarfel och därmed öka reliabiliteten något. Efter godkännande från den intervjuade kommer intervjuerna att spelas in, vilket också ökar reliabiliteten då man kan gå tillbaka i efterhand och lyssna igenom svaren om igen.

När man utför en enkätundersökning kan man använda sig av innehållsvaliditet. Det är en analys då man väljer ut aktuella begrepp som bör undersökas och med hjälp av dem formulerar frågor till enkäten. Om vi använder oss av frågor som tar upp det vi söker och ger de svar vi önskar är validiteten god. Men då krävs det att de tillfrågade svarar ärligt och tar sin tid till att svara. Frågorna bör vara formulerade så att tydliga svar framgår.

Det är svårt att bedöma hur trovärdig en källa är när det endast utförs en enkätundersökning, man får då ingen uppfattning om individen bakom svaren. Svaren kan dock inte felbedömas då de flesta svaren på enkätundersökningen är ja och nej. Det är viktigt att de som svarar på enkäterna är väl medvetna om vad det är som studeras och varför, det måste finnas tydliga instruktioner. Man kan inte veta om en enkät är reliabel eller inte förens den är besvarad. Då ser man om de har förstått frågorna, svarat tillräckligt eller om det fattats punkter.

Alla projekt är unika och alla människor är unika, därför kan det bli svårt att generalisera vår studie. Om svaren är entydiga, att de flesta svarar liknande, kan det ses som en generell syn på problemet och kan då möjligtvis fungera på andra ställen. Men det beror även på hur vi väljer att formulera frågorna, hur stor svarsfrekvensen är, ålder på de tillfrågade och om företaget har en likvärdig säkerhetsformulering som andra företag.

Målet med studien är att den ska kunna generaliseras till företag i motsvarande storlek inom byggbranschen. Vår datainsamlingsmetod i form av intervjuer och enkäter är väldigt tidskrävande vilket gör det svårt att fånga in någon större del av alla arbetsledare/platschefer och byggnadsarbetare som finns på företaget. För att öka generaliserbarheten skulle antalet intervjuer och enkätsvar behöva utökas, men detta är svårt på grund av ekonomiska skäl och tidsbrist. Detta även skulle innebära en ökad datamängd, vilket i sig är bra för generaliserbarheten men som tidigare nämnts blir det ett oerhört krävande arbete att sammanställa. När det kommer till deltagare har personer med olika erfarenhet och ålder valts ut till intervjuer, detta kan både öka och minska generaliserbarheten beroende på hur fördelningen generellt ser ut på andra företag. (Patel, Davidsson, 2011)

1.5 Avgränsningar

Rapporten behandlar endast avdelningen hus och nybyggnation på företaget Åhlin & Ekeroth i Linköping. Bolagsgruppen består av ett flertal byggföretag men rapporten koncentreras kring Åhlin & Ekeroth Byggnads AB som är moderbolag. Enkäter och intervjuer genomfördes på fyra av företagets projekt i Linköpingsregionen; Brf Hagen, Ekkällan 2-3, Brf Mahoniahöjden och Parkstaden.

Arbetsskador omfattar ett stort område. Vi har därför valt att begränsa oss till endast arbetsolyckor på byggarbetsplatsen.

1.6 Källkritik

Sveriges Byggindustrier är byggindustrins bransch- och arbetsgivarorganisation. Idag har organisationen cirka 3100 medlemsföretag och verksamheten styrs av Sveriges Byggindustrier Service AB. Sveriges Byggindustrier är ett förbund inom Svenskt näringsliv. Ovanstående bidrar till vår uppfattning om att Sveriges Byggindustrier är en säker källa.

Byggnads är fackföreningen för alla som arbetar inom byggbranschen. De ska verka som stöd och ha kunskap om hur det fungerar i branschen. De har utfört flera studier och sammanställt fakta. Därmed anser vi att Byggnads är en säker källa.

”Projekteringens möjligheter att minska risken för arbetsskador i byggproduktionen en fallstudie av säkerhetsstyrning i två byggprojekt” skrivet av Lena Almén vid Kungliga tekniska högskolan och ”Planering av ett byggnadsprojekt med hänsyn till arbetsmiljölagstiftningen” av Hanna Carlsson är två examensarbeten som vi använt oss av. Vi tycker inte att det är en helt säker källa då det inte skett någon prövning av rapporterna, även om det väger lite tyngre att studierna gjorts på två välkända högskolor. Vi anser inte att det är tillräckligt bra källor för att ta fakta direkt ur rapporterna, utan vi avser snarare att se över vilka källor man använt sig av och ta hjälp av dessa istället. Till vårt examensarbete är dessa källor främst tänkt som inspiration och ur den synvinkeln tycker vi att de är godkända.

2 ARBETSMILJÖ

I det här kapitlet kommer lagar och regler att behandlas. Det kommer även tas upp hur olika myndigheter och organisationer arbetar för en säkrare arbetsmiljö.

2.1 Myndigheter, lagar och förordningar

2.1.1 Arbetsmiljöverket

Arbetsmiljöverket arbetar på uppdrag för regeringen och riksdagen för att se till att arbetsmiljö- och arbetstidslagstiftningar följs. Denna myndighet bildades år 2001 då Yrkesinspektionen och Arbetarskyddsstyrelsen gick ihop. Syftet med deras arbete är att förbättra arbetsmiljön både fysiskt som psykiskt men även när det gäller socialt och arbetsorganisatoriskt. De har arbetsmiljöinspektörer som åker runt och besöker olika arbetsställen för att undersöka hur arbetsmiljölagen och föreskrifter följs, men det är arbetsgivaren som har det yttersta ansvaret för att arbetsmiljön är säker. På arbetsmiljöverkets hemsida kan man hitta statistik över arbetsmiljö och arbetsskador i Sverige. Det finns även webbutbildningar för att lära sig att bedöma vilka risker som finns i arbetet och hur de kan åtgärdas. (Arbetsmiljöverket, f)

2.1.2 Arbetsmiljölagen

I Sverige är det Riksdagen som tar fram och beslutar om lagar. Arbetsmiljölagen (1977:1160) är en lag för att öka säkerheten och förebygga olycksfall och ohälsa på arbetsplatser. Lagen uppdateras och ändringar sker regelbundet. Den tar i första hand upp regler för vilka skyldigheter man har som arbetsgivare och hur samverkan bör se ut mellan arbetsgivare och arbetstagare. Den kan till exempel behandla skyddsombudens verksamhet. (Arbetsmiljöverket, b). Det är arbetsgivarens skyldighet att se till att man beaktar arbetsmiljön från man börjar projektera och planera ett projekt tills det är klart för bruk. Allt ska dokumenteras och återkopplas och det ska utses en ansvarig för dessa frågor. (Arbetsmiljöverket, c)

2.1.3 Arbetsmiljöverkets författningssamling (AFS)

På Arbetsmiljöverket arbetar det ett antal specialister inom olika områden, till exempel teknik, kemi, ergonomiska och psykosociala områden. Deras arbetsuppgifter är att ta fram föreskrifter som underlättar arbetet för att få en säkrare, sundare och utvecklande arbetsmiljö. Föreskrifterna är ett komplement till lagsamlingen och med hjälp av ny forskning och kunskap håller de reglerna uppdaterade för att få en bättre arbetsmiljö. Specialisterna representerar även Sverige när EU-direktiv och riktlinjer ska tas fram. (Arbetsmiljöverket, d)

2.1.4 Inspektion

För att kontrollera hur lagar och föreskrifter efterföljs av arbetsgivaren utför Arbetsmiljöverket inspektioner på arbetsplatsen. Inspektören har rätt att komma oanmäld men oftast informerar de att de kommer komma och vad orsaken är. Inspektionens utförande kan

variera men ofta görs en rundvandring på området och kontroll av de dokument som ska finnas. De som deltar i inspektionen är inspektören, arbetsgivaren och skyddsombudsmannen. Om det visar sig att det finns brister så berättar inspektören vilka som finns och hur de kan åtgärdas. Arbetsgivaren och skyddsombudsmannen har då även möjlighet att ställa frågor och få råd om fortsatt arbetsmiljöarbete. Finns det brister får även arbetsgivaren en skriftlig utsaga över vilka de är och vilka regler som lyder. Antingen kan arbetsgivaren dokumentera och berätta vilka åtgärder som har gjorts eller så kommer inspektören ut på ett nytt besök för att kontrollera. (Arbetsmiljöverket, a)

2.1.5 Sanktionsavgift

För att minska antalet överträdelse av de föreskrifter som finns från Arbetsmiljöverket infördes den 1 juli 2014 sanktionsavgifter. Detta för att säkra en bättre arbetsmiljö. Tidigare kunde man bli dömd till böter om man överskred gällande bestämmelser. Det finns en skillnad mellan den nya sanktionsavgiften och böter. Sanktionsavgiften är en avgift som inspektören bedömer att arbetsgivaren ska betala. De skickar då ut en avgiftsföreläggande som man får en viss tid på sig att godkänna. I det dokumentet står det hur stor avgift man är skyldig att betala. När avgiftsföreläggandet är godkänt skickas det vidare till Länsstyrelsen, dit man ska betala. Böter får man efter att man blivit dömd i domstol som straff. Det blir därför svårare att få böter än en sanktionsavgift då polis, åklagare och domstol måste kallas in. (Arbetsmiljöverket, e)

2.2 Svenska Byggnadsarbetareförbundet

Svenska Byggnadsarbetareförbundet, Byggnads, är fackföreningen för alla som arbetar inom byggbranschen. De finns idag ungefär 100 000 medlemmar som är fördelade på cirka 30 olika yrkesgrupper. Deras syfte är att tillhandahålla medlemmarnas olika intressen. Byggnads har tre huvuduppgifter som de arbetar aktivt med:

- Förhandla med arbetsgivare; arbeta fram avtal om medlemmarnas löner, arbetstid och andra villkor på arbetet.
- Försvara medlemmarnas rättigheter enligt de lagar som finns.
- Hjälpa medlemmarna i deras rätt till försäkringsersättning vid ålderdom, arbetslöshet, sjukdom, olycksfall och rehabilitering.

Byggnads håller i utbildningar, studiecirklar och möten för att sprida informationen och kunskapen till medlemmarna. (Byggnads, a)

2.2.1 Arbetsmiljöfrågor

En av de viktigaste frågorna för Byggnads är hur arbetsmiljön ser ut för medlemmarna. Det är ett tungt och slitsamt arbete och risken för att råka ut för en skada är stor. Inom byggbranschen är var tredje skada en belastningsskada med värk i kroppen till följd. Det är

därför viktigt att de anställda har tillgång till rätt redskap och utrustning för att underlätta arbetet och att maskiner och verktyg som används ska vara ergonomiskt utformade.

För att minska risken för skador krävs det att det finns tid för kroppen att återhämta sig mellan de tunga aktiviteterna. Om en anställd får symtom som dåligt immunförsvar, huvudvärk, hjärt- och kärlsjukdomar och/eller värk i nacke och axlar så tyder det på långvarig stress. Orsak till stress kan vara otillräcklig arbetsledning eller pressade arbetstider. Den vanligaste orsaken till olyckor och dödsfall på byggarbetsplatsen är fall från höjder, vilket är arbetsgivarens uppgift att se till att rätt åtgärder vidtas för att undvika detta. Det är även arbetstagarens skyldighet att följa de regler och förordningar som finns för att bidra till en god arbetsmiljö. (Byggnads, b)

2.2.2 Prestationslön

Prestationslön är ett förbestämt avtal som betyder att du kan få ut mer i lön om du presterar bättre. Lönen består av en fast del och en rörlig del som påverkas av prestationen. Prestationslön delas upp i ackordslön och resultatlön. De kan antingen förekomma var för sig, eller tillsammans. Ackordslön syftar på att man får mer i lön om arbetet tar kortare tid. Ackordet är baserat på antingen arbetsgivaren som tar fram ett tidsunderlag eller en tidslista som gäller för nybyggnad och ombyggnad. Resultatlönen syftar till både tid och något som är förankrat i budgeten. Det kan vara att vara sparsam med materialet så att det inte blir något spill och därmed spara in på utgifter. Om det leder till en vinst fördelas pengarna på företaget och medarbetarna.

Byggnads vill se en ökning på prestationslön då de anser att det leder till en högre löneutveckling. Yrkesarbetarna får då även ett större inflytande över planeringen och byggprocessen. Det ger en möjlighet till att utvecklas och det skapar gemenskap. I slutändan leder till det en bättre arbetsmiljö, ökad produktivitet och högre kvalitet. (Byggnads, c)

2.3 Psykosocial arbetsmiljö

Med psykosocial arbetsmiljö menas allt som inte är kopplat till det fysiska arbetet. Det kan vara att den anställde ska känna att han har en trygg anställning, möjlighet att kunna utvecklas och ett bra samarbete mellan kollegor. De svårigheter man kan stöta på är mobbning, diskriminering, konflikter, bristande ledning eller att man inte får tillräckligt med uppskattning. Dessa problem är svårare att finna åtgärder till än de fysiska. (Nyhaga, 2012)

2.3.1 Säkerhetskultur

För att en arbetsplats ska vara säker krävs det mer än att det fysiska och tekniska fungerar. Det är viktigt att de som arbetar ihop har samma värderingar och attityder. Alla på arbetsplatsen måste vara insatta i de risker som finns och ha kunskap och viljan att undvika dem. Det är därför viktigt att alla känner sig delaktiga och har den information som krävs för att minimera riskerna. Arbetsledningen har här en central roll att arbeta för en starkare gemenskap med gemensamma mål och att säkerhetsrutinerna blir en standard. För att detta ska lyckas krävs det även att arbetsledningen lever som de lär, de måste visa gott omdöme. (Arbetsmiljöupplysningen)

2.3.2 Stress

Ordet stress definieras som “ansträngande omständigheter som framkallar påfrestningar både fysiskt och psykiskt; hets; spänningstillstånd”. Forskaren Hans Seyle upptäckte på 1930-talet att vårt stresssystem hjälper oss att först reagera för att sedan göra motstånd mot påfrestningar och obehag som vårt välbefinnande hotas av. Sedan övergår motståndet successivt till utmattning och reaktioner som leder till att sjukdomar uppkommer. Ett tillstånd med obalans i livsfunktionerna förklarade Seyle som negativ stress. (Malmström, Nihlén, 2002)

Idag ska tidigare arbete utföras på kortare tid och med ett högre tempo. Det kommer hela tiden ny teknik och arbetsuppgifterna förändras. Självförtroendet kan därmed sänkas då man känner sig okunnig av all den nya tekniken, även om man har 30 års erfarenhet inom branschen. Det uppstår en så kallad kompetensstress. Den kan även uppstå när man känner sig otillräcklig då tiden inte räcker till för att utföra uppgiften professionellt. (Lennéer-Axelsson, Thylefors, 2005)

2.3.3 Kommunikation

För att en organisation ska fungera krävs en fungerande kommunikation mellan alla inblandade parter. Med kommunikation menas inte bara det verbala utan även kroppsspråk och röst användning. Kommunikationsproblem uppstår inte bara mellan de anställda och ledningen utan även anställda emellan. De problem som kan uppstå brukar delas in i tre olika typer. I de första typen uppstår problemet i kommunikationsprocessen då de anställda vill dela med sig av information. I den andra typen av kommunikationsproblem får mottagaren för mycket information. Kommunikationskanalerna överlastas av information och det blir för mycket för en individ att klara av. Den tredje och sista typen behandlar makt. Vissa i organisationen undanhåller information medvetet eller manipulerar den till egen vinning.

I alla organisationer finns det både formell och informell kommunikation. Den formella kommunikationen innebär alla arrangemang som är planerade och upplägg för hur informationsförmedlingen bör gå till för hela organisationen. Den behandlar även kommunikation, samarbete och koordinering mellan de anställda. Informell kommunikation är all kommunikation som inte benämns som formell. I dagligt tal kan den ofta kallas för djungeltelegrafen och leder ofta till skvaller. Den informella kommunikationen finns överallt och kan även den användas i positiv bemärkelse för att nå ut till alla medarbetare. Varje gång två medarbetare möts utförs någon form av informell kommunikation.

Kommunikation kan även delas in i vertikal och horisontell kommunikation. Den vertikala kommunikationen beskriver hur beslut och ansvar fungerar mellan olika hierarkiska nivåer. Den horisontella kommunikationen beskriver hur det fungerar på samma hierarkiska nivå men när de har olika uppgifter. (Jacobsen, Thorsvik, 2008)

2.4 ID06

ID06 är ett system för elektroniska personalliggare inom byggbranschen. Systemet innebär bland annat att uppdragstagaren, till exempel underentreprenör eller leverantör, är skyldig att anmäla namn och personnummer på dem som har rätt att vistas på byggarbetsplatsen till uppdragsgivaren i form av general- eller totalentreprenören. Vidare ska alla på arbetsplatsen kunna uppvisa giltig legitimation och man är även skyldig att bära synlig namnbricka eller liknande. Uppdragsgivaren har en skyldighet att dagligen föra närvaroförteckning över alla som vistas på arbetsplatsen. Denne har dessutom rätt att avvisa personer som inte föranmälts eller som saknar legitimation och kan även kräva vite för det senare. Vid avtal med underleverantör är uppdragsgivaren skyldig att åberopa ID06. Systemet finns till för att försvåra ekonomisk brottslighet och svartarbete, men även för att stärka en sund konkurrens i branschen. (ID06, b)

Kortinnehavarens uppgifter överförs via en RFID-tag till personalliggaren. På framsidan av ID06-kortet är följande uppgifter obligatoriska, företagsnamn och dess organisationsnummer, kortinnehavarens fotografi samt för- och efternamn, kortnummer, ID06-logotyp samt kortets giltighetstid. Företagets logotyp och kortinnehavarens titel eller befattning är frivilligt att ha med på kortets framsida. (ID06, a)

3 ÅHLIN & EKEROTH

Åhlin & Ekeroth är ett medelstort byggföretag med lokal förankring i Östergötland. Företaget grundades 1987 och har idag fler än 350 anställda och en omsättning på över 700 miljoner kronor. Bland Östergötlands lokala aktörer är Åhlin & Ekeroth marknadsledande. Bolagsgruppen består av ett flertal byggföretag, men rapporten koncentreras kring Åhlin & Ekeroth Byggnads AB som är moderbolag. (Åhlin & Ekeroth, a)

3.1 Aktuella projekt

3.1.1 Brf Hagen

I Ullstämman strax utanför Linköping uppför Åhlin & Ekeroth 26 stycken rad- och parhus åt HSB. Projektet är en totalentreprenad som beräknas vara klart under hösten 2015. Tillsammans med företagets markavdelning genomförs projektet med partneringsförfarande.

3.1.2 Brf Mahonia

Intill Universitetssjukhuset i Linköping bygger Åhlin & Ekeroth 78 stycken bostadsrätter i Mahoniadalen. Riksbyggen är beställare och projektet utförs med partneringsförfarande. Innan nybyggnationen påbörjas har man tillsammans med markavdelningen rivit 5 huskroppar. Projektet beräknas vara färdigställt under våren 2016.

3.1.3 Ekkällan 2-3

En utförandeentreprenad i Linköping där JM AB är beställare. Tillsammans med JM uppförs en andra etapp med 35 lägenheter och ett underjordiskt garage som beräknas stå klart under sommaren 2015.

3.1.4 Parkstaden

Nybyggnation av 31 stycken radhus på uppdrag av HSB intill Folkets Park i Linköping. Projektet utförs på totalentreprenad och beräknas vara färdigställt under hösten 2015.

3.2 Arbetsmiljöarbete

”Åhlin & Ekeroth-företagen skall i sitt dagliga arbete inom bygg-, byggservice- och marksektorn ständigt förbättra verksamheten för att uppfylla samhällets, kunders och övriga intressenters krav. Våra arbetsplatser skall präglas av respekt för, och tillit till, individen samt vara säkra och utvecklande för samtliga våra medarbetare. Ingen medarbetare skall behöva komma till skada på grund av brister i vårt systematiska arbetsmiljöarbete.” så lyder företagets arbetsmiljöpolicy.

För att leva upp till ovanstående policy har Åhlin & Ekeroth ett ledningssystem, kallat Povel, som innefattar systematiskt arbetsmiljöarbete. Povel innehåller bland annat olika principer, rutiner, metoder och hjälpmedel för att styra arbetsmiljöarbetet. Att alla medarbetare känner att man arbetar på ett riktigt sätt och att arbetsmiljön fungerar både fysiskt och psykiskt är målet med arbetsmiljöarbetet. I Povel återspeglas de åtgärder som vidtagits för att minimera de arbetsskaderisker, fysiska och psykosociala, som finns i arbetet.

För varje projekt hanteras arbetsmiljön i respektive projekts projektplan med sammanhängande riskanalys.

En gång i halvåret genomförs en generell kartläggning av arbetsmiljön internt på företaget. Om en risk kräver åtgärder ska en handlingsplan tas fram, som sedan stäms av löpande. Om nya risker identifieras kan kartläggning/uppdatering av handlingsplanen genomföras oftare.

Inom företaget sker kartläggning av arbetsmiljörisker på produktionschefsmöten, där man rapporterar om det skett några förändringar och för att fånga upp nya risker.

Alla medarbetare har ett ansvar i arbetsmiljöarbetet men huvudansvaret ligger hos företagsledningen och i linjeorganisationen. (Åhlin & Ekeroth, b)

3.2.1 Arbetsmiljöplan

Arbetsmiljöplanen är en viktig del i arbetet med arbetsmiljö och denna ska upprättas innan byggarbetsplatsen etableras.

Enligt Arbetsmiljöverket ska en arbetsmiljöplan upprättas

- om ett arbete beräknas pågå i mer än 30 arbetsdagar och vid någon tidpunkt sysselsätter fler än 20 personer samtidigt
- om det totala antalet persondagar beräknas överstiga 500
- om arbete med särskild risk ska utföras.

Det är byggherrens ansvar att en arbetsmiljöplan upprättas, men i vissa fall kan byggherren välja att skriva över ansvaret för Bas-P till en entreprenör. Under utförandet ska sedan arbetsmiljöplanen från Bas-P tas över av Bas-U, som ska se till att planen revideras löpande under projektets gång. Detta ansvar ligger hos produktionschefen.

Enligt Arbetsmiljöverket ska följande finnas med i Arbetsmiljöplanen. De regler som ska tillämpas på byggarbetsplatsen, samt en beskrivning av hur arbetsmiljöarbetet ska organiseras och en beskrivning av de arbetsmiljöåtgärder vid arbeten som är förknippade med risk, till exempel arbete med risk för fall, ska vidtas under byggskedet för att arbetsmiljön ska bli bra. Det ska beaktas i arbetsmiljöplanen om byggnads- och anläggningsarbete kommer att utföras på en plats där annan verksamhet pågår samtidigt. (Arbetsmiljöverket, g)

På Åhlin & Ekeroth utformas arbetsmiljöplaner enligt en särskild mall inom företaget som bygger på Arbetsmiljöverkets riktlinjer. Arbetsmiljöplanen ska sedan placeras på arbetsplatsens anslagstavla. (Åhlin & Ekeroth, b)

3.3 Skydds- och ordningsregler Entreprenad

På företaget finns särskilda skydds- och ordningsregler, dels för entreprenad som behandlas i detta avsnitt och dels för service. Alla som arbetar på arbetsplatsen, inklusive underentreprenörer, ska kvittera att man tagit del av och avser följa dessa regler. Även uppgifter till närmast anhörig lämnas i samband med kvittensen i fall av eventuell olycka. Reglerna behandlar bland annat alkohol och droger, brandfara och brandredskap, personlig skyddsutrustning, rapporteringskyldighet, skyddsanordningar, skyddsronder och samordning av skyddsfrågor. För skyddsanordningar finns till exempel beskrivet att kontroll ska genomföras att erforderliga skyddsanordningar är korrekta och säkert utförda.

I skydds- och ordningsreglerna poängteras att det är den enskildes ansvar att arbetet sker på ett säkert sätt, men även att påminna om en kollega missat någonting. Om en person bryter mot dessa regler ges en tillsägelse, men vid upprepade eller allvarliga förseelser avvisas denne från arbetsplatsen. Detta innebär att personen omedelbart måste lämna arbetsplatsen och ingen lön utgår. Uppsägning kan bli aktuellt vid upprepade avvísningar. Även vite kan utkrävas, enligt avtal med underentreprenör. (Åhlin & Ekeroth, b)

3.4 Skyddsronder

En byggarbetsplats genomgår många olika skeden med många tillhörande risker, detta gör att det är särskilt viktigt med regelbundna skyddsronder. På skyddsronden går man ett varv på byggarbetsplatsen för att uppmärksamma ifall det finns brister i arbetsmiljön. Under de mest aktiva veckorna på byggarbetsplatsen är det lämpligt att gå en skydds rond per vecka, annars kan det räcka med två eller tre veckors mellanrum. I protokollet bör både förebyggande och avhjälpande åtgärder tas upp. (Arbetsmiljöverket, g)

På Åhlin & Ekeroth sker skyddsronder löpande enligt arbetsmiljöplanen. På Povel finns en mall för protokoll från skydds rond. De som deltar i skyddsronden är antingen platschef eller arbetsledare och skyddsombudet. Skyddsombudet är utbildad inom säkerhet och arbetsmiljö och syns tydligt på byggarbetsplatsen i sin gröna hjälm. (Åhlin & Ekeroth, b)

3.5 Riskanalys

För att förhindra att olyckor sker är det viktigt att innan arbetet på plats startar gå igenom de möjliga risker som kan uppstå. Det är antingen produktionschef eller projektchef som upprättar riskanalysen, men det är alltid projektchefens ansvar att det finns en. På Åhlin & Ekeroth finns det en mall i deras intranät som används för att ta fram den. Det som räknas till projektets kritiska arbeten är de riskfyllda delarna av projektet som är nya, erfarenhetsmässigt kritiska eller särskilt komplicerade. Exempel på det kan vara arbetsmoment, konstruktioner, installationer, byggdelar eller yttre faktorer. Man identifierar de kritiska arbetena genom att göra en riskbedömning som presenteras i projektplanen och ibland även i anbudet. Det är framförallt tre områden som bedöms och inventeras; kvalitet, miljö och arbetsmiljö.

Till hjälp för att hitta de tänkbara riskerna finns det frågor inom kvalitet, miljö och arbetsmiljö i mallen. Det är Ja/Nej- frågor och besvaras frågan med Ja ska den föras in i ett sammanställningsdokument som finns i slutet. Där ska man bedöma risken med hur stor sannolikhet det är att det kommer att ske och hur stora blir då konsekvenserna. Man ska även för varje aktivitet som bedöms vara en risk fylla i ett formulär med vilka åtgärder som gäller och vem som ska utföra det. (Åhlin & Ekeröth, b)

4 RESULTAT

I detta kapitel beskrivs resultatet av de intervjuer och enkäter som har genomförts. Samt från de skyddsrondsprotokoll som vi läst igenom.

4.1 Intervjuer

Nedan har vi sammanfattat de svar vi fick från de 9 olika intervjuer som genomfördes, 3 platschefer och 6 arbetsledare. För att se alla kompletta intervjuer se bilaga 2-10. Notera att tre av projekten är totalentreprenader, medan det sista är en utförandeentreprenad med samordningsansvar.

1. *Hur länge har du jobbat inom företaget/branschen?*
Det skiljer sig från knappt 1 år upp till 13 år hur länge de har arbetat på företaget. Inom branschen är det också en stor spridning, allt från 4 år upp till 35 år.
2. *Ålder?*
För platscheferna varierar åldern mellan 37 och 43 år. Arbetsledarna skiljer mer i ålder, mellan 26 och 55 år.
3. *Hur ser arbetsmiljön ut i allmänhet?*
De som har varit med längre i branschen ser en tydlig förbättring. Det är någonting som man får jobba mycket med, men det fungerar överlag bra. Det är ändå ett bygge, så det är överlag lite rörigt med till exempel mycket material. Det beror mycket på vad det är för personer runt omkring och vilka visioner lagbasen har.
4. *Hur tycker du att säkerhetsrutinerna följs?*
De flesta är överens om att rutinerna följs ganska bra, men att de skulle kunna följas ännu bättre. I två intervjuer så nämns ackord som den största boven, att man tjänar på att inte följa rutinerna då det tar extra tid. En del nämner även att man måste tjata för att få yrkesarbetarna att följa säkerhetsrutinerna.
5. *Är det bra säkerhetsrutiner eller är det någonting du saknar?*
Alla tycker att rutinerna är bra och att det inte saknas någonting. De tycker att det är bra med skyddsronder, riskanalys och arbetsberedningar. En av de intervjuade anser att det kan bli lite väl mycket ibland, medan en annan menar att företaget hittat en bra nivå och inte gått för långt som vissa andra företag. Problemet är att rutinerna inte alltid följs ute i produktion.
6. *Hur ser du på ackord? Ser man ett tydligt samband mellan ackord och hur väl säkerhetsrutinerna följs?*
Alla är överens om att det finns ett tydligt samband mellan ackord och hur väl säkerhetsrutinerna följs, men många tycker ändå att ackord är ett bra system. För att det gör det lättare att ha koll på timmarna i en tidplan och att gubbarna får betalt för

sin prestation. Man skulle kunna göra om ackordet så att man får med säkerhetsaspekten i bedömningen av ackordslönen. Hur väl säkerhetsrutinerna följs beror inte enbart på ackordet, utan även på personerna som arbetar med momentet.

7. *Påverkas arbetsmiljön av underentreprenader? Positivt/negativt?*

Även underentreprenader ska läsa igenom säkerhetsrutinerna som gäller på arbetsplatsen. Oftast är det inga problem, utan de följer de regler som finns. En nämner att man lär av varandra, till exempel att underentreprenörer kan komma med tips på hur man kan höja säkerheten. Några tycker att man får tjata mer på underentreprenader, till exempel att de måste bära hjälm. En annan påpekar att det beror på lagbasen, vad den prioriterar och förmedlar. På projektet där Åhlin & Ekeröth är underentreprenad till JM måste de följa JMs säkerhetsrutiner, de har hårdare riktlinjer med färdiga arbetsberedningar för varje moment.

8. *Anser du att ID06 ökar säkerheten på byggarbetsplatsen?*

Svaren är väldigt spridda, ungefär hälften anser att ID06 höjer säkerheten medan andra hälften inte tycker det. Några säger att det beror på hur det används och det skiljer sig mellan olika projekt om det till exempel är en sluten arbetsplats eller om man har grindar, men det är en kostnadsfråga. För att få sitt ID06 måste man läsa igenom säkerhetsreglerna och systemet gör att man vet vilka som kommer och går på byggarbetsplatsen, detta anser en del höjer säkerheten. En nämner även att det är smidigt med ID06 då man inte behöver dela ut nycklar eller ha olåsta bodar.

9. *Har ni märkt någon skillnad kring säkerheten sedan sanktionsavgifter infördes?*

Alla är överens om att det inte är någon skillnad, även om vissa tycker att det har påverkat tänket hos arbetsledningen men inte hos yrkesarbetarna.

10. *Bidrar skyddsombudet till en ökad säkerhet på byggarbetsplatsen?*

Alla anser att skyddsombudet bidrar till en ökad säkerhet. De följer med på skyddsronder och påpekar även saker de ser när det inte är skydds rond. Men alla på bygget är sitt eget skyddsombud och har ansvar för sin egen säkerhet.

11. *Varför är det svårt att få folk att vara skyddsombud?*

De flesta tror att hantverkarna känner att det är för stort ansvar och inte vill engagera sig mer än vad som krävs. Även brist på intresse och kunskap kan vara bidragande orsaker. Man vill inte vara den som går runt och tjarar på sina kollegor. En av de intervjuade anser att man borde höja statusen och ge bättre förmåner till skyddsombuden för att öka intresset.

12. *Hur ser säkerhetskulturen ut på arbetsplatsen?*

Generellt sett är säkerhetskulturen bra, men det kan brista i kunskap till exempel varför det inte får saknas skyddsräcken. Flera pekar på skillnaden mellan de äldre och yngres syn på säkerhet, att de äldre är mer nonchalanta mot säkerheten och de yngre vågar inte säga ifrån. Säkerheten måste ske mer på rutin, till exempel att man alltid tar på sig en lina om man ska jobba på hög höjd. Det är synd att det ska behöva ske en olycka för att folk ska tänka till och inse vad som kan hända om man inte följer säkerhetsrutinerna.

13. *Hur fungerar kommunikationen? (mellan alla parter)*

Många tycker att kommunikationen fungerar bra överlag, både inom arbetsledningen och mellan arbetsledningen och yrkesarbetarna. Lagbasen fungerar som länken mellan

arbetsledningen och yrkesarbetarna, så det beror till stor del på lagbasen hur den kommunikationen fungerar. Varje vecka ordnas samordningsmöten då även lagbasen medverkar. Protokollen från mötena läggs ut i bodarna så att alla har möjlighet att ta del av informationen, men det betyder dock inte att alla läser igenom den. På varje platskontor finns en anslagstavla med all information om projektet. Här är det väldigt öppet och alla kan prata med alla, alla är lika mycket värda.

14. *Vad tror du att man kan göra för att öka säkerheten?*

Att man som arbetsledare föregår med gott exempel och fortsätter att jobba med arbetsmiljön. Vara konsekvent och tydlig med vad man har för säkerhetsrutiner, även se till att informationen når ut. Om det inte är ackordsbetingat så ökar säkerheten, då tar man kanske inte onödiga risker för att det ska gå fortare. Man kan gå ut och kolla i verkligheten och göra en bedömning av hur säkerheten följs och kolla på skyddsrondsprotokoll, för att sedan göra en uppföljning på det. Det är viktigt med information för att ändra attityden. De måste förstå vad det handlar om och att det är A och O att man kommer hem efter jobbet med livet i behåll. Det fungerar alltid med tjat till slut, men det är påfrestande och tar mycket tid. Att man tar skyddsronden på allvar och inte missar några brister i säkerheten. Att man är nogga med städningen samt ordning och reda. Även att man inte använder halvdana maskiner och trasiga skydd. Öka medvetenheten, kanske med exempel från verkligheten eller en föreläsning med någon som har råkat ut för någonting. Att få folk att bli mer engagerade och mer aktiva. Man kan variera vilka som går skyddsrond, så att de inte blir hemmablinda.

15. *Finns det någonting mer du vill tillägga?*

Ta med säkerhetstänket mer i projekteringen. Att man ska använda gummirakor istället för sopkvast för att minska dammet. Man skulle kunna börja redan i skolan, tidigt skede, att man präntar in i huvudet från början om säkerheten.

4.2 Enkäter

4.2.1 Samtliga enkätsvar

Nedan följer flera diagram över de svar vi har fått från enkätundersökningarna uppdelade i de olika åldersgrupperna. Varje diagram följs även av svaren på de följdfrågor som finns med på enkäterna. Då alla frågor inte kräver en kommentar finns endast vissa frågenummer uppräddade. Frågorna återfinns i bilaga 1. Här finns svaren från samtliga företag sammanställda. Alla diagram visar andel i procent av det totala antalet enkätsvar.

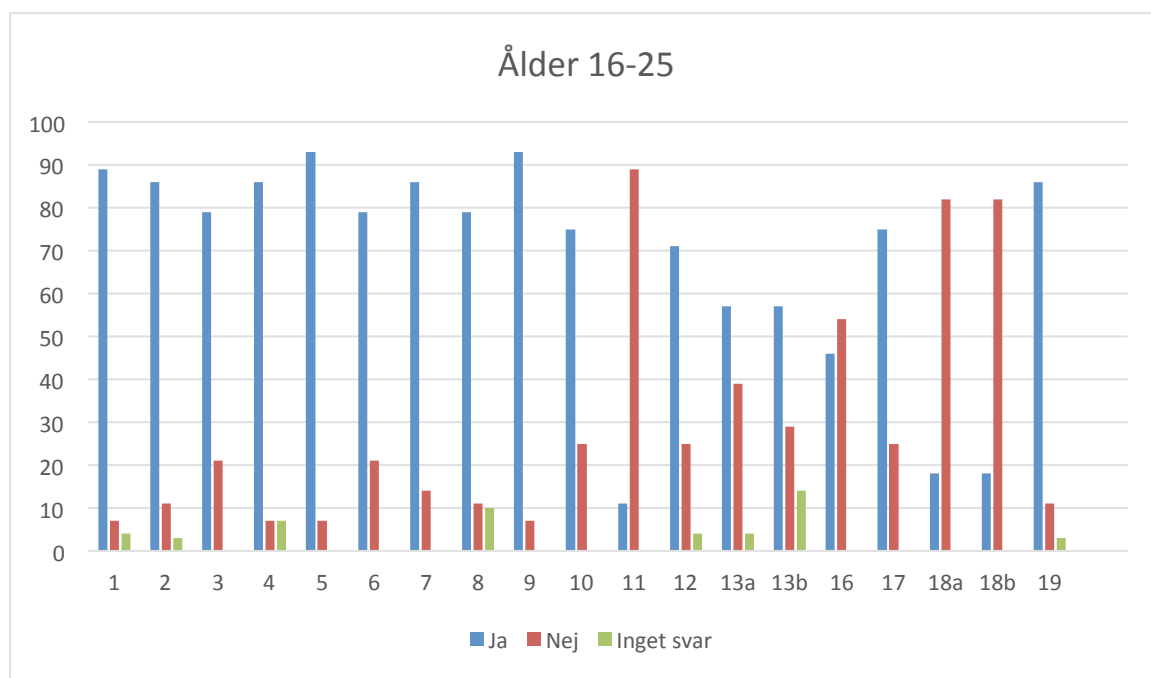


Diagram 1 Alla enkätsvar för åldersgruppen 16-25 år i procent.

I åldersgruppen 16-25 år är det 28 stycken som har deltagit i enkätundersökningen. Nedan följer svar på de följdfrågor som de själva fick fylla i.

1. En svarar att det inte blivit av och en annan svarar att den inte har fått någon information.
2. Arbetsledaren, NCC, Electrosec och skolan.
6. Mycket ändringar, ackord, skönt med tempo, för lite folk, tidsbrist, föregående arbetsgrupp ej klara i tid, tidplan, beroende på olika arbetsuppgifter, ”fort ska det gå”.
8. Lätt när man träffas ofta, de är raka, möte varannan vecka, tydliga, måste fråga mycket själv för att få reda på, de är kompetenta och lätta att prata med, för närvarande bra platschef.
9. Inte rädd att fråga varandra, kan ta lite tid innan man får svar, möte varannan vecka, gemenskapen, har kul ihop, mycket folk, svårt att all information kommer fram. Folk pratar med varandra, snickare... Tydlig.
10. Aldrig 100 % säker, fall från stege (men minimal), arbete med maskiner, ouppmärksamhet, höga höjder, tunga lyft, stress, om jag själv skruvar, klumpig, slarv, mänskliga faktorn.
11. Skärskada tumled, kunde ha använt skärsäkra handskar och klippt försiktigt. Klant/fallolycka, kunde haft bättre arbetsställning. Kläm/krosskada, kunde ha kommunicerat bättre.

12. Bättre kommunikation, fler aktiviteter utanför arbetstid, lyssna, ordning och reda, mer ödmjukhet, tänka sig för, mer kurser, bra dialog och inget slarv, se sig för mer. Trevligare mot alla andra.

13. Skyddshandskar, glasögon, väldigt trångt, Till exempel hjälm till bygget om jag har glömt den. Kort tid på arbetsmoment, tidspress, går snabbare och man tänker sig inte för. Beroende av arbetsuppgift, ibland går det inte att ha det som behövs. Lathet, stress och smidighet. ”Fort ska det gå”.

16. Har inte den kunskapen, inget intresse, vill inte ha mer ansvar, måste få mer rutin först, för stort ansvar, vill inte, tycker att det är tråkigt. Vet inte om jag vill ha ansvaret för ett helt bygge. Räcker att ha koll på det man själv gör och de som är det är duktiga.

19. Inte alltid. Bra fråga.

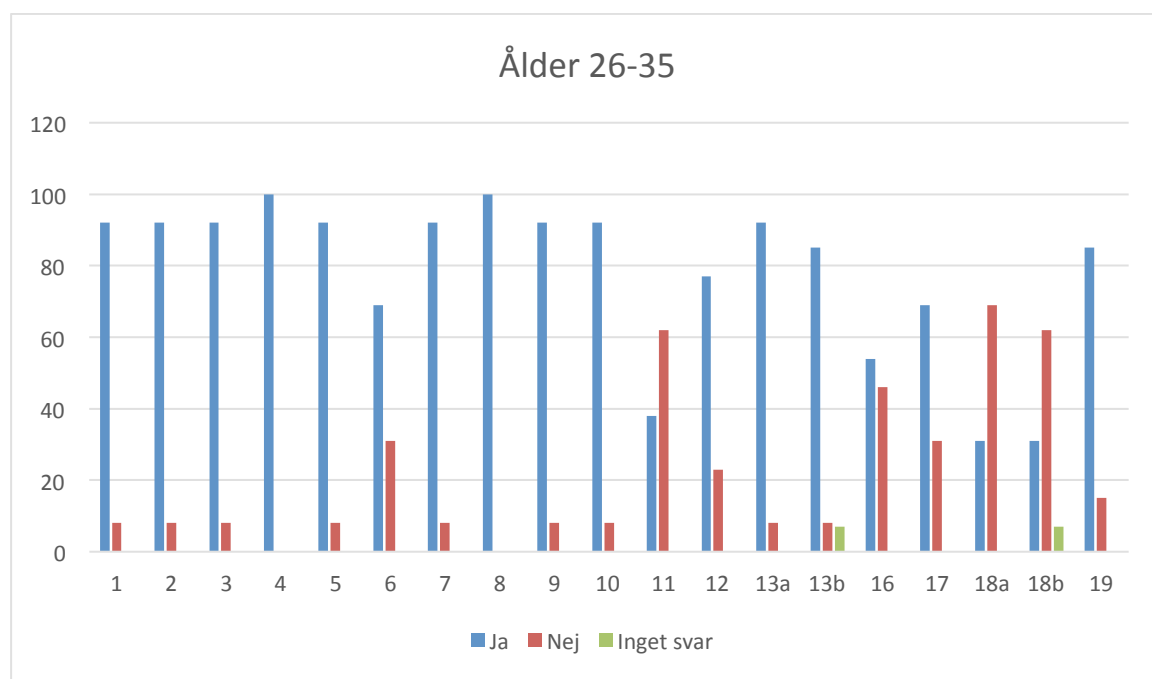


Diagram 2 Alla enkätsvar för åldersgruppen 26-35 år i procent.

13 stycken medverkade i åldersgruppen 26-35 år. Nedan följer kommentarerna till frågorna ovan.

1. Ingen som har visat än.

2. Ingen har svarat.

6. Orimlig tidsplan, ackord, tidspress på grund av korta byggtider, ibland när man måste hinna klart, när andra arbetsgrupper ska fram.

8. Alla kommer bra överens, bra information och möten, bra gehör, de tar till sig.

9. Bra kommunikation, funkar bra men ackord skapar mycket problem, tar till sig det som sägs. Vi funkar bra.

10. Slarv, stress, finns alltid risk på grund av lathet/stress, allmän fara på byggen, fallolycka, oaktsamhet, maskiner.

11. Fått ett lyftdon över ögonbrynet, kunde använt bättre bock att stå på. Skärskada. Skärsår, kunde ha tänkt ett steg längre. Halkat på ställning och slagit i arm, kunde ha undvikit hala ställningsdelar. Fastande i brukmaskin, skulle inte ha varit så klantig.

12. Mindre slarv med skyddsutrustning. Se till att följa regler.

13. Lathet, snabbare montage, platsbrist, stress, lättare och snabbare utfört arbete, Skyddsräcke i vägen för intransport av material.

16. Lathet, ointresse, ingen tid, för mycket ansvar.

19. Jag tycker att de som är nya slarvar mest.



Diagram 3 Alla enkätsvar för åldersgruppen 36-50 år i procent.

I åldersgruppen 36-50 år så är det 23 stycken som har svarat på enkätundersökningen. Här nedan följer de kommentarer som hör till frågorna ovan.

1. Inlånad personal.

2. Byggnads och Bravida.

6. Underbemanning, ackord, kvalitet, tidplan, dåliga ritningar, ekonomi, tidspress.

8. Regelbundna möten, bra platschef, bra människor, dålig information, tar något lång tid att åtgärda saker, arbetsledningen är lyhörd, vi har en bra dialog.

9. En del har svårt att ändra beteenden, samma fel upprepas, kan diskutera mer om hur vissa moment ska lösas, ackord.

10. Stress, fallolycka, slarv, farligt arbete, vassa föremål, oaktsamhet, dålig planering, verktyg och maskiner.

11. Fallolycka, skärsår, ögonskador, klämskada, ryggskott, brännskada.

Kunde ha stressat mindre, bättre utbildning, använt skyddsglasögon, tänkt efter innan, vara observant, anlitat en auktoriserad ställningsfirma.

12. Få folk att inse att det finns riskfyllda situationer på arbetsplatsen. Lugna ner tempot. Har respekt för farliga saker. Utbildning. Svenska lagar som efterlevs. Säga till, längre byggtider. Gemensamhetsmål mellan yrkesgrupper.

13. För att bli klar, stress, dumhet, ”ska bara”, tidspress, för att kunna utföra jobbet, dåliga säkerhetsrutiner.

16. Vill inte, inget intresse.

19. De yngre är nog värre på det. Bättre utbildning, måste våga säga till.



Diagram 4 Alla enkätsvar för åldersgruppen 51+ i procent.

På den här enkätundersökningen var det 19 stycken som svarade. Här nedan följer de kommentarer som finns till frågorna.

1. Inget svar på den här frågan.

2. Måleribolaget LMB.

6. Hinna med arbetsplanering, Korta tidplaner. Tidspress, ekonomi, komprimerad byggtid.

7. Till viss del på grund av konstruktören ibland.

8. Bra kontakt med arbetsledare, bra samarbete, de lyssnar ibland.

9. Mentalitet.

10. Slarv, mänskliga faktorn, skräpigt, tänk efter innan, stress, klantighet, tankspriddhet, ”ska bara”, fallolyckor

11. Klämskada, benbrott, fallolycka, skärskada, ramla från bock, sågskada, vassa verktyg, kunde vara mer eftertänksam, stannat hemma, tagit de lugnare.

12. Ödmjukhet, tänka efter, inte stressa.

13. Lathet, stress, ingen människa är ofelbar, det tar längre tid, korta byggtider.

16. För gammal, pensionär, för slarvig med skydd, språk, finns många, inget intresse, är redan HSO.

19. Säger oftast ingenting. Branschen är för konservativ, alltid gjort på ett sätt då fortsätter det i samma gamla vanor. Kostnad.

Nedan följer ett diagram med svar på fråga 14 som lyder: Varför tror du att man struntar i/missar säkerhetsrutiner? (Du kan ringa in fler än ett alternativ)

- Löneform
- Stress
- Lathet/Attityd
- Resurser
- Press från ledningen
- Övrigt:

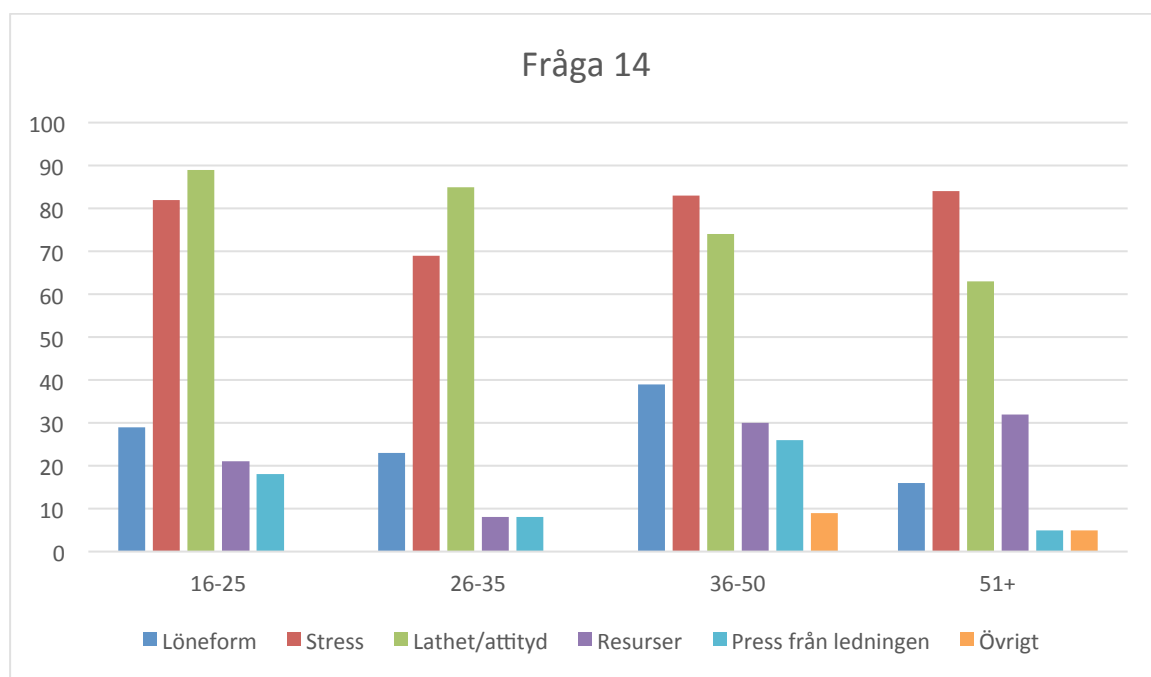


Diagram 5 Alla enkätsvar på fråga 14 uppdelat efter åldersgrupp i procent.

Nedan följer ett diagram med svar på fråga 15 som lyder: Vad skulle kunna få dig att ändra på din attityd angående arbetsmiljön? (Du kan ringa in fler än ett alternativ)

- Personliga böter
- Skrämselpropaganda
- Avstängning från arbetet
- Mer information om säkerheten
- Bättre ordning och reda på arbetsplatsen
- Övrigt:

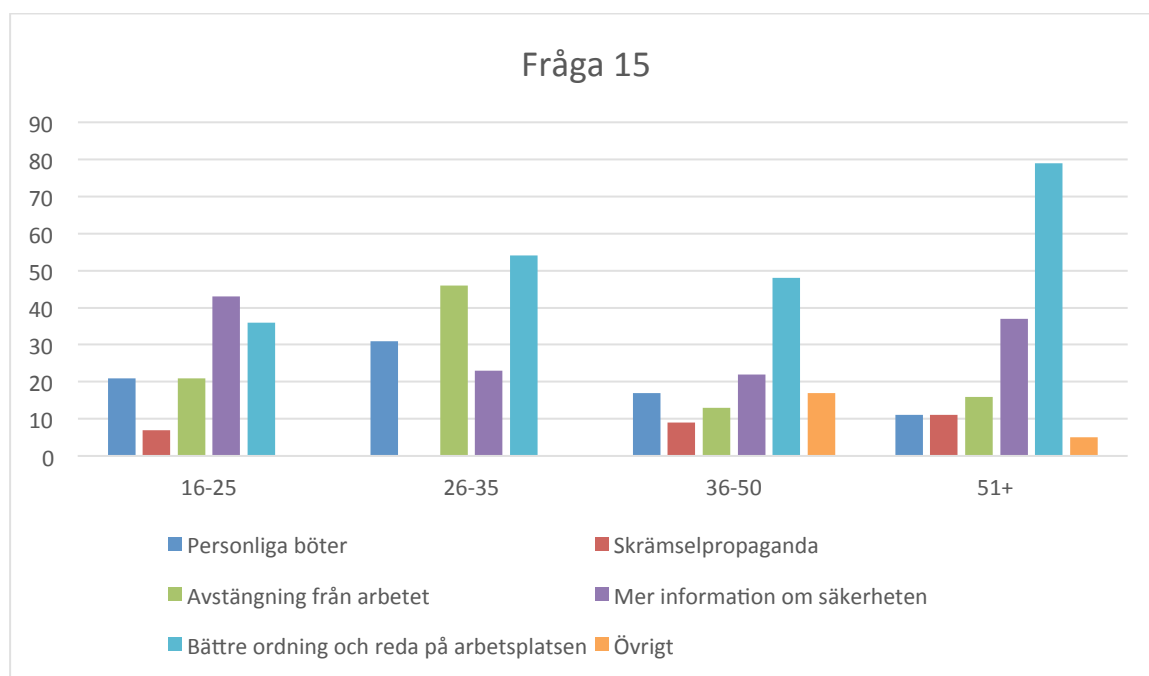


Diagram 6 Alla enkätsvar på fråga 15 uppdelat efter åldersgrupp i procent.

4.2.2 Enkätsvar från Åhlin & Ekeroth

Nedan följer svaren från de enkäter som endast är besvarade av de som arbetar hos Åhlin & Ekeroth. Här har vi valt att inte ta med de kommentarer som de hade möjlighet att komplettera ja/nej-frågorna med. Detta för att de finns sammanställda under rubriken ovan. Alla svar i diagrammen visas i procent.

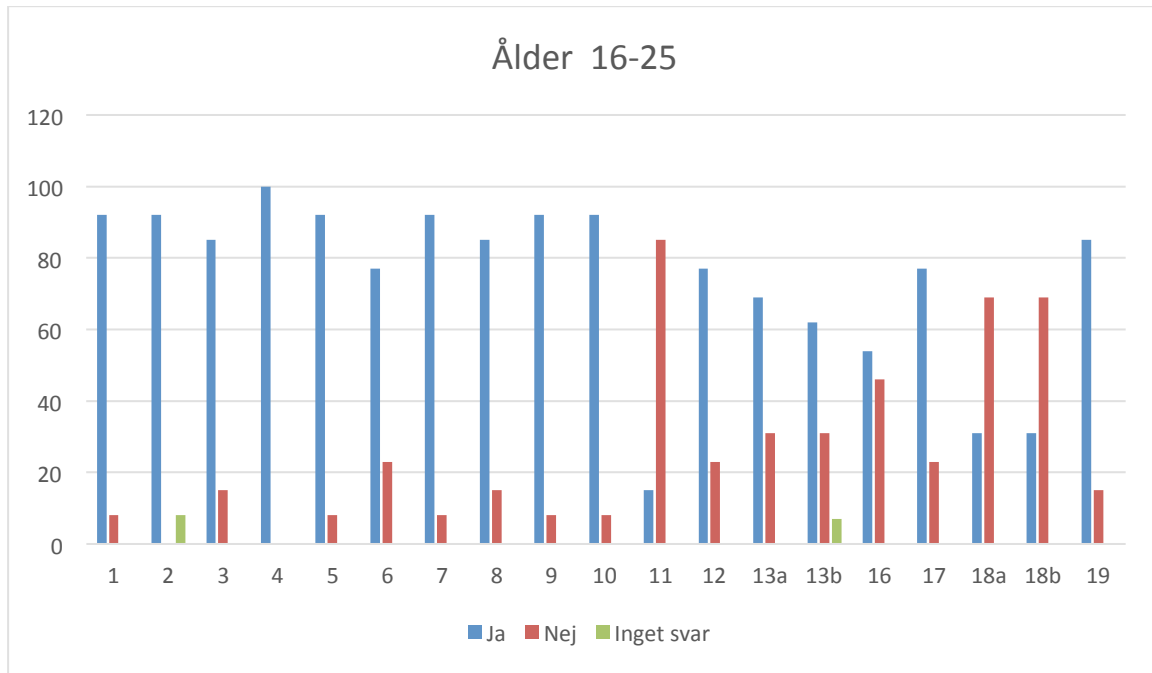


Diagram 7 Enkät svar från Åhlin & Ekeroths medarbetare i åldern 16-25 år i procent.

Av alla enkät svar för åldersgruppen 16-25 år var det 13 stycken som var från Åhlin & Ekeroth.

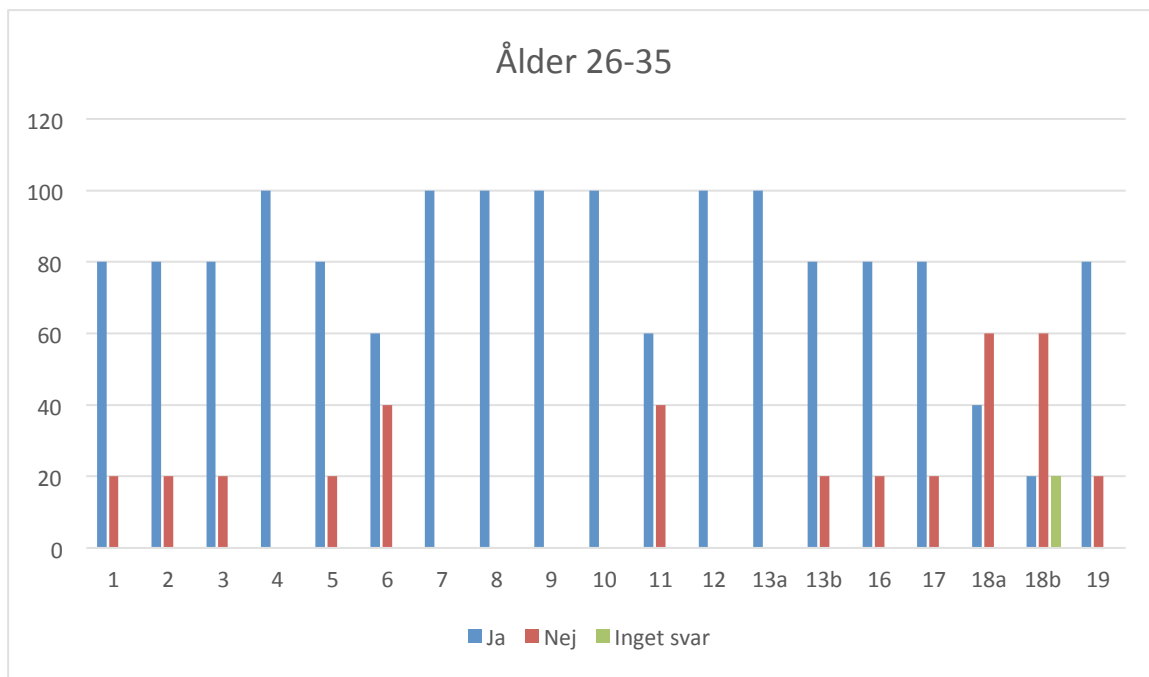


Diagram 8 Enkät svar från Åhlin & Ekeroths medarbetare i åldern 26-35 år i procent.

Av alla enkät svar för åldersgruppen 26-35 år var det 5 stycken som var från Åhlin & Ekeroth.



Diagram 9 Enkät svar från Åhlin & Ekeroths medarbetare i åldern 36-50 år i procent.

Av alla enkätsvar för åldersgruppen 36-50 år var det 10 stycken som var från Åhlin & Ekeroth.



Diagram 10 Enkätsvar från Åhlin & Ekeroths medarbetare i åldern +51 år i procent.

Av alla enkätsvar för åldersgruppen 51+ år var det 13 stycken som var från Åhlin & Ekeroth.

Nedan följer svar på fråga 14 från endast medarbetarna hos Åhlin & Ekeroth.

Vad skulle kunna få dig att ändra på din attityd angående arbetsmiljön? (Du kan ringa in fler än ett alternativ)

- Personliga böter
- Skrämselpropaganda
- Avstängning från arbetet
- Mer information om säkerheten
- Bättre ordning och reda på arbetsplatsen

Övrigt:

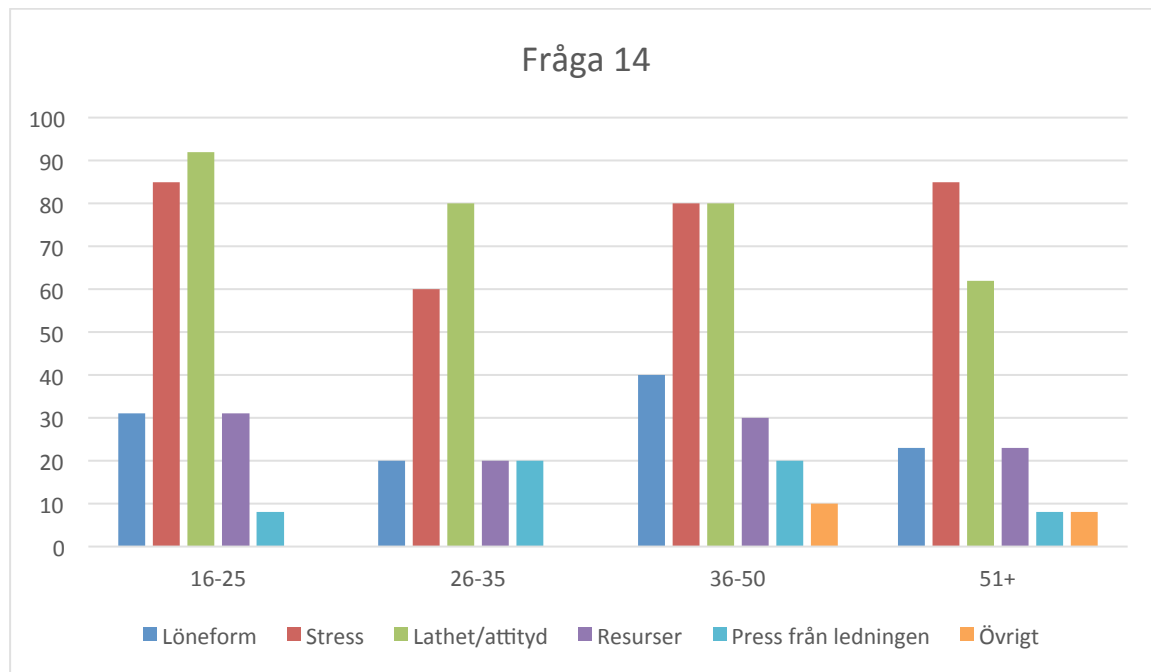


Diagram 11 Enkät svar på fråga 14 från Åhlin & Ekeroths medarbetare uppdelat efter åldersgrupp

Nedan följer svar på fråga 15 från endast medarbetarna hos Åhlin & Ekeroth.

Vad skulle kunna få dig att ändra på din attityd angående arbetsmiljön? (Du kan ringa in fler än ett alternativ)

- Personliga böter
- Skrämselpropaganda
- Avstängning från arbetet
- Mer information om säkerheten
- Bättre ordning och reda på arbetsplatsen
- Övrigt:

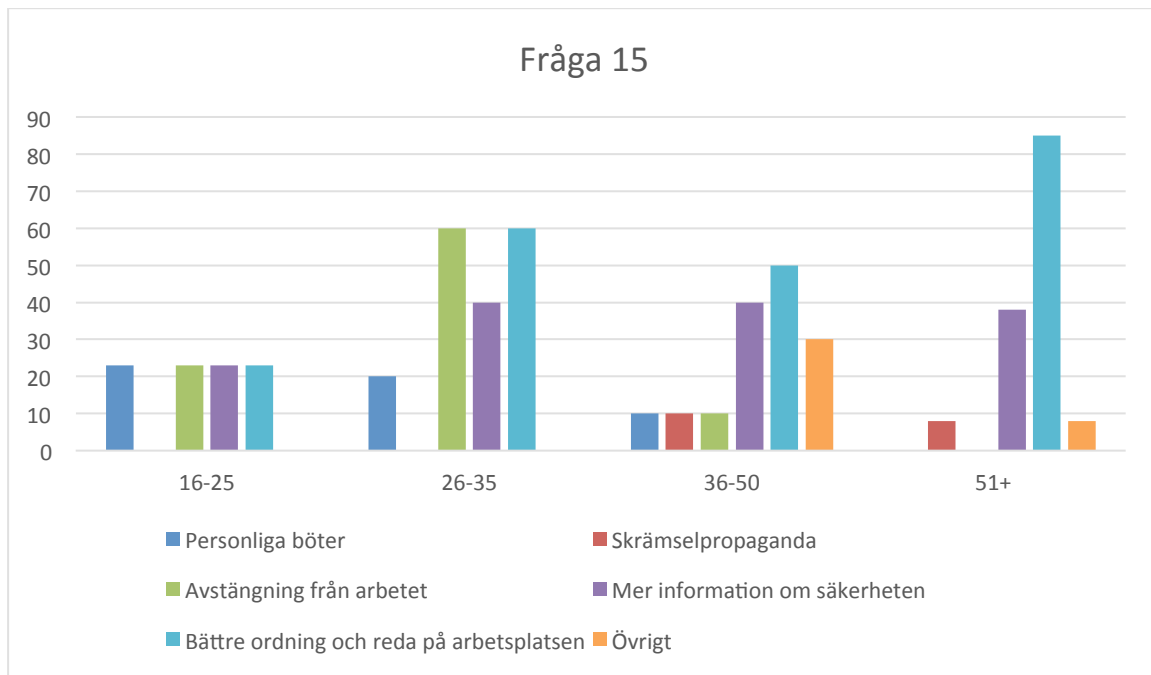


Diagram 12 Enkät svar på fråga 15 från Åhlin & Ekeroths medarbetare uppdelat efter åldersgrupp

4.3 Skyddsrondsprotokoll

Sammanställningen av skyddsrondsprotokollen redovisas i följande diagram. De fyra diagrammen är uppdelade efter de fyra olika projekten och i varje diagram visar staplarna de områden som har flest anmärkningar. Vi har valt att avgränsa oss till att endast ta med de punkter som överstiger 10 % av det totala antalet punkter på skyddsrondsprotokollen. Projekten är av olika storlek och i olika skede av byggprocessen, därför varierar antalet skyddsrondsprotokoll mellan projekten. Antalet anmärkningar per protokoll varierar från inga anmärkningar till ett flertal. Staplarna visar andel i procent av det totala antalet anmärkningar. Innan diagrammen beskriver vi först de olika anmärkningspunkterna.

Belysning – Det saknas tillräcklig belysning för att kunna arbeta eller att t.ex. en lampa är trasig.

Brandsläckare – Det saknas brandsläckare eller att man skulle se över om det fanns överallt.

Fotbräda – På byggställningar krävs det att det finns en bräda som står på högkant längs varje ställningsplan för att förhindra att t.ex. föremål kan ramla ner och träffa någon. Den vanligaste anmärkningen var att det saknades på ställningarna.

Kemikalier – Kontrollera att det finns en uppdaterad kemikalielista, att skyltar finns och att deponin är okej.

Komplettera första förband – Se över och fyll på första förbandslåda/tavla.

Risk för ras, schakt – Kontrollera säkerheten vid schaktning, med hänsyn till risk för ras.

Skyddsräcke – Vid tillfälliga öppningar t.ex. hisschakt eller där trappräcke ännu inte installerats krävs det ett tillfälligt räcke för att förhindra olyckor. Anmärkningarna visade att skyddsräcken saknades.

Skyddstak – Skydd mot väder och nedfallande föremål. Anmärkning då skyddstak saknas.

Skyltar – Det saknas skyltar om t.ex. kemikalier, framkomlighet och projektet.

Städning – Anmärkning då det är dåligt städat. Kan vara att det krävs dammsugning eller att plocka undan lösa föremål.

Ställning – Att det saknas någon del på ställningen eller att den var instabil.

Utstickande föremål – Att det sticker ut något som man kan skada sig på, t.ex. armeringsjärn.

Verktyg – Kontroll och reparation av tillgängliga verktyg.

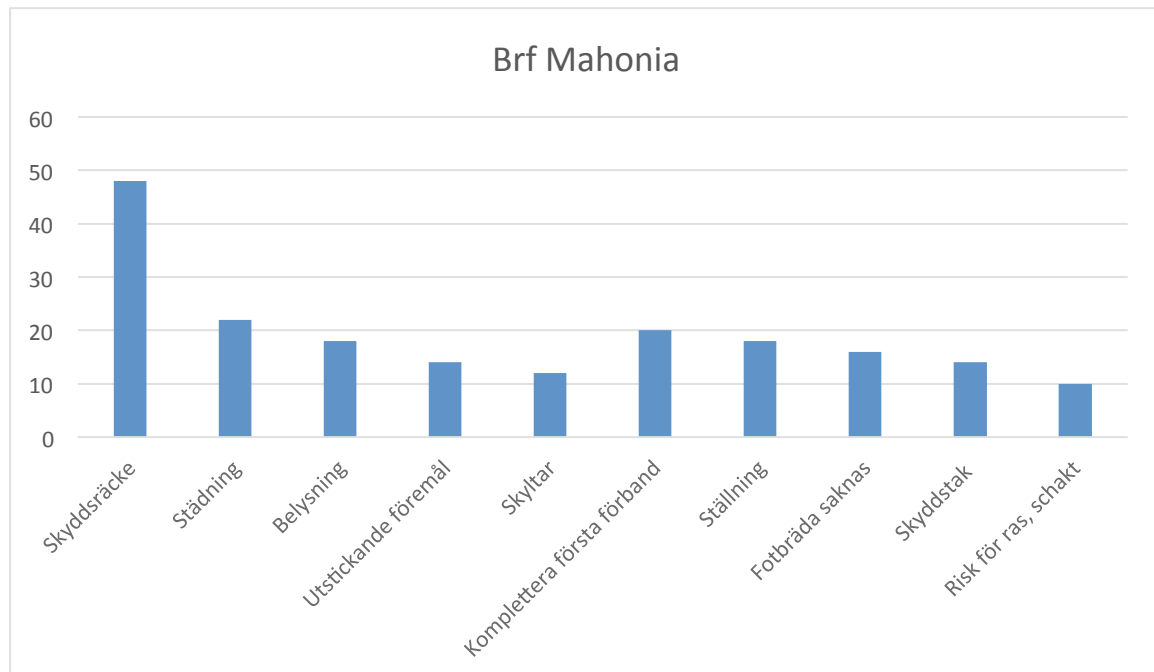


Diagram 13 Resultatet ovan (Brf Mahonia) grundar sig på 50 stycken skyddsroundsprotokoll.

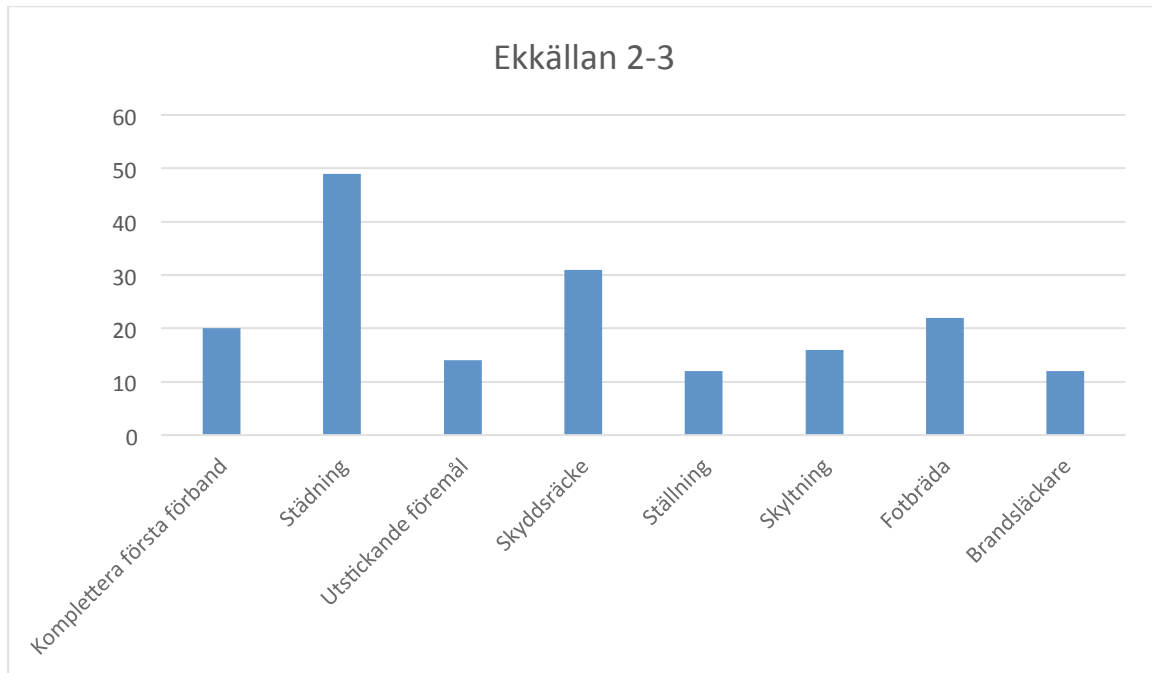


Diagram 14 Resultatet ovan (Ekkällan 2-3) grundar sig på 49 stycken skyddsrondsprotokoll.

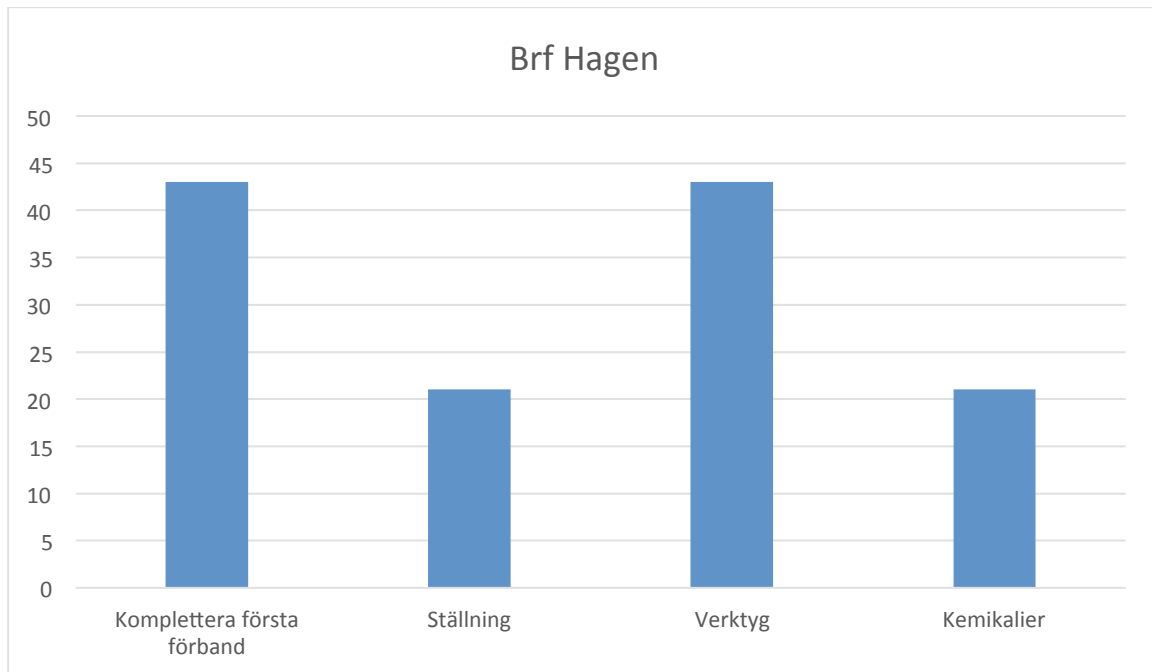


Diagram 15 Resultatet ovan (Brf Hagen) grundar sig på 14 stycken skyddsrondsprotokoll.

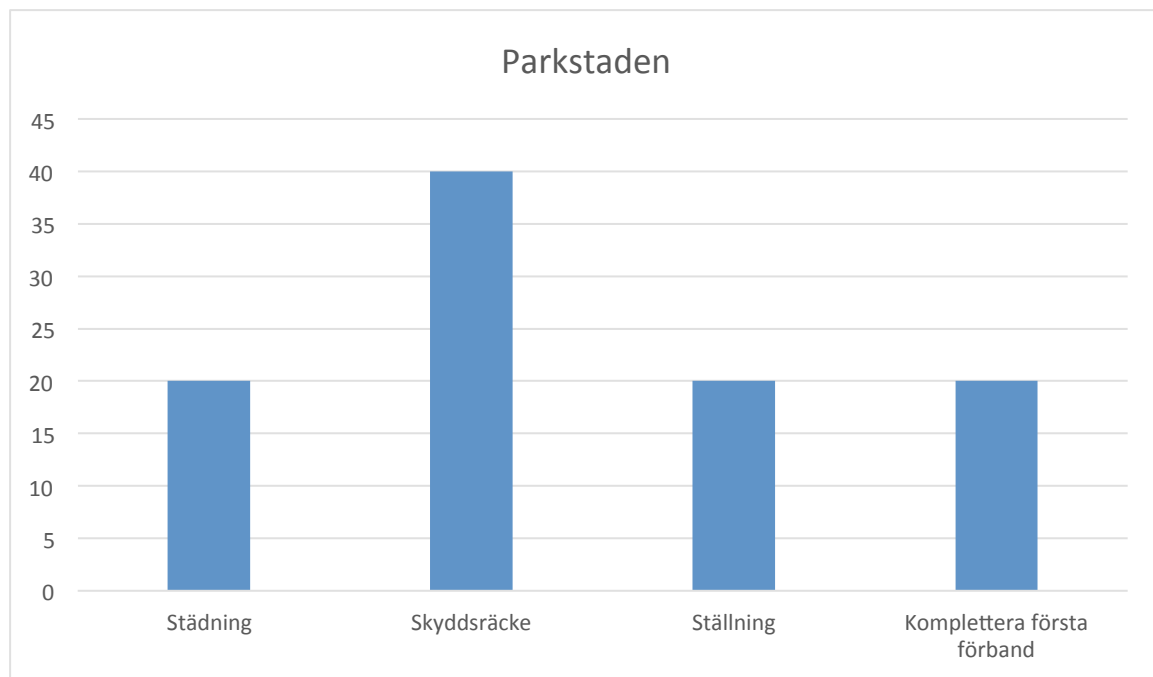


Diagram 16 Resultatet ovan (Parkstaden) grundar sig på 15 stycken skyddsrondsprotokoll.

5 ANALYS

I detta kapitel analyseras resultatet från intervjuer, enkäter och skyddsronder i jämförelse med informationen vi fick från Åhlin & Ekeroth och övrig teori om arbetsmiljö.

5.1 Intervjuer

De som medverkade i intervjuerna varierade i ålder och vissa var platschefer och andra var arbetsledare. Vad vi kunde se påverkades inte resultatet av det, men de med längre erfarenhet såg en tydligare förbättring av arbetsmiljön. Flera av de intervjuade tycker att arbetsmiljön överlag fungerar bra, men många påpekar att det ändå är ett bygge och att det därför blir lite rörigt. År 2001 bildas Arbetsmiljöverket för att förbättra arbetsmiljön. De åker runt till byggarbetsplatser för att kontrollera om arbetsmiljölagen och föreskrifter följs. Yttersta ansvaret ligger på arbetsgivaren att arbetsmiljön är säker. Detta säkerställer Åhlin & Ekeroth genom en arbetsmiljöplan som bland annat innefattar riskanalys och skydds- och ordningsregler. Ute på byggarbetsplatsen är det platschefen som har ansvaret att företagets arbetsmiljöplan följs.

Enligt resultaten från intervjuerna anser de flesta att rutinerna följs ganska bra och det är ingen rutin de saknar. De gånger rutinerna inte följs tror de att det beror på att man tjänar tid och pengar på genvägar som ökar risken för olyckor. De nämner även att de måste tjata för att säkerhetsrutinerna ska följas. Företaget har hittat en bra nivå och inte gått för långt när det gäller säkerhetsrutinerna. Detta tror vi kan bero på att Åhlin & Ekeroth har valt att göra nya riskanalyser och arbetsberedningar inför varje projekt istället för att använda sig av stående rutiner. Detta gör att man kan anpassa kraven till varje projekt t.ex. att endast ha hjälmkrav då kran används.

En av de största orsakerna till att säkerhetsrutinerna inte följs är ackordet, vilket alla tillfrågade är överens om. Men de är även överens om att det är ett bra system som ger uppmuntran till bra prestation. För arbetsledningen är det även ett bra verktyg för att ha översikt på timmarna i tidsplanen. Hantverkarna tjänar mer pengar desto fortare arbetet blir klart, det leder till att vissa av säkerhetsrutinerna inte följs, till exempel att de anser att det tar för lång tid att hämta en säkerhetslina och ta på sig den. Byggnads, som är facket för alla inom byggbranschen, anser att prestationslön är ett bra system som skapar gemenskap och inflytande för hantverkarna. Det leder i slutändan till en bättre arbetsmiljö. En av de intervjuade ansåg att man borde ta med säkerhetstänket i ackordssystemet, vilket vi håller med om. Att ta bort ackordet anser vi inte vara aktuellt men att däremot förbättra systemet med hänsyn till arbetsmiljö skulle kunna öka säkerheten.

Underentreprenörer utgör generellt ingen större påverkan på arbetsmiljön, varken negativt eller positivt. Det är den bilden vi har fått utifrån intervjuerna, men en negativ påverkan kan

vara tjtat om hjälmtvång då de ej är vana med det från tidigare arbetsplatser. En positiv påverkan kan vara att de kommer med nya idéer inom säkerhetstänk och arbetsmiljö. Även underentreprenörerna måste följa Åhlin & Ekeroths säkerhetsrutiner på arbetsplatsen, vilket de får kvittera att de tagit del av och avser följa.

ID06 är ett system för att ha koll på vilka som befinner sig på byggarbetsplatsen. Systemet i sig arbetar inte för en bättre arbetsmiljö, men resultat i slutändan kan leda till det. Resultatet från intervjuerna var väldigt spritt, ungefär hälften anser att det höjer säkerheten medan resterande inte tycker det. Vi fick känslan över att de flesta egentligen var överens men att de tolkade frågan olika. Eftersom ID06 används på olika sätt på olika arbetsplatser, dock inte på dessa arbetsplatser, varierar systemets funktion och därmed uppfattning om vad det innebär. På en sluten arbetsplats används ID06 i högre utsträckning, där kan till exempel en vakt stå och kontrollera att alla som går in har giltigt ID06- kort, hjälm och skydds skor. Vi tror att de flesta anser att det bidrar till en högre säkerhet om det används i tillräckligt stor utsträckning. På de byggarbetsplatser vi besökte användes ID06 endast som nyckel till bodarna och som en kontroll på vilka som befinner sig på arbetsplatsen. Då bidrar det inte i så stor utsträckning till ökad säkerhet.

Anledningen till att Arbetsmiljöverket införde sanktionsavgifter istället för böter var för att minska antalet överträdelser av de föreskrifter som finns. Detta för att lättare kunna straffa eventuella brister i arbetsmiljön. Ingen av de tillfrågade har märkt någon skillnad sedan sanktionsavgifterna infördes. Det kan bero på att det är relativt nytt, då det infördes i juli 2014. Vissa anser att det har påverkat tänket hos arbetsledningen, men inte hos yrkesarbetarna. Det kan bero på att informationen inte har nått ut.

På varje byggarbetsplats ska det finnas ett skyddsombud, som är lätt att urskilja med sin gröna hjälm. Den personen får gå på utbildningar om arbetsmiljö och säkerhet och delta i skyddsronder. Alla intervjuade är överens om att skyddsombudet bidrar till en säkrare arbetsmiljö, men alla är noga att påpeka att varenda en är sitt eget skyddsombud och har ansvar för sin egen säkerhet. På frågan om varför de tror att det är svårt att få folk att vara skyddsombud svarar de allra flesta att det är brist på intresse och att de känner att det är ett stort ansvar. Det är ingen som vill gå runt och bete sig som en polis mot sina kollegor. För att göra rollen mer attraktiv föreslår en att man borde höja statusen och ge bättre förmåner. Alla är även överens om att skyddsronderna är viktiga och bidrar till en ökad säkerhet.

För att en arbetsplats ska vara säker krävs det mer än att det fysiska och tekniska fungerar. Det är viktigt att de som arbetar ihop har samma värderingar och attityder. Generellt sett tycker de intervjuade att säkerhetskulturen är bra. Ett problem som förekommer är att vissa av de äldre blir nonchalanta mot säkerheten då de har utfört samma arbete i många år. Tyvärr vågar inte vissa av de yngre säga emot utan går i samma fotspår. Säkerhetstänket måste arbetas in i rutinerna, det ska vara en självklar del av arbetet.

För att en organisation ska fungera krävs en fungerande kommunikation mellan alla inblandade parter. Alla tillfrågade tycker att kommunikationen fungerar bra, både inom arbetsledningen och mellan arbetsledningen och yrkesarbetarna. Länken mellan arbetsledningen och yrkesarbetarna är lagbasen som därför har en väldigt stor betydelse för hur kommunikationen fungerar. På alla byggarbetsplatser anordnas varje vecka samordningsmöten som även lagbasen medverkar på. Protokollen läggs ut i bodarna men det

är upp till var och en att ta del av informationen. På varje platskontor finns även en anslagstavla där man kan hitta all information om projektet. Vi tycker att det känns som ett bra sätt att nå ut med informationen, då alla som vill kan ta del av den och det är upp till var och en att ta sitt ansvar.

På frågan om vad man kan göra för att öka säkerheten kom det upp en del förslag, till exempel att man som arbetsledare föregår med gott exempel och att man fortsätter att arbeta med arbetsmiljön. Det är viktigt att vara konsekvent och tydlig med vilka säkerhetsrutiner som gäller och se till att informationen når ut. En påpekar att om det inte vore ackordsbetingat så skulle säkerheten bli bättre. En åtgärd som skulle kunna öka säkerheten är att väga in det mer i projekteringen, att planera med hänsyn till arbetsmiljön från start. Vikten av ordning och reda återkommer regelbundet under intervjuerna, även att det krävs mycket tjt för att rutinerna ska följas. Eftersom ett bygge genomgår många olika skeden och varje skede innebär nya säkerhetsrisker är det extra viktigt att vara uppmärksam och identifiera de risker som finns.

5.2 Enkäter

Majoriteten av de som de som deltagit i enkätundersökningen har tagit del av informationen om säkerhetsrutinerna och har fått den från Åhlin & Ekeröth. De flesta anser även att alla på arbetsplatsen har tagit del av informationen. Rutinen med att förmedla information om säkerhetsrutinerna till all ny personal på arbetsplatsen verkar därmed fungera bra. Nästan alla anser sig följa säkerhetsrutinerna och att det finns resurser för att kunna göra det.

71 % av de som har deltagit i enkätundersökningen anser att de har ett stressigt arbete. Detta motiveras bland annat med att det är tidsbrist, för lite folk, ackord, tidplan och mycket ändringar. Det stämmer väl överens med de punkter som även arbetsledningen tog upp. Forskaren Seyle upptäckte redan på 1930-talet att stress leder till utmattning och reaktioner som leder till att sjukdomar uppkommer. (Malmström, Nihlén, 2002) Det finns en typ av stress som kallas kompetensstress. Den kan uppstå av att man känner sig otillräcklig av den nya tekniken eller av att man känner sig otillräcklig då tiden inte räcker till för att utföra arbetet professionellt. (Lennéer-Axelsson, Thylefors, 2005). Efter att ha tagit del av resultaten från enkätundersökningen ser vi ett tydligt mönster av kompetensstress. Vi tror även att ackordet är en av de viktigaste orsakerna till att stress förekommer.

Endast ett fåtal anser att de inte kan påverka sin egen arbetsmiljö. Den största andelen av dessa tillhör åldersgruppen 51+.

Nästan alla tycker att kommunikationen med arbetsledningen fungerar bra då det alltid finns någon på plats. De tycker att det är bra med regelbundna möten och de känner att de får bra gehör. Kommunikationen underlättas av att det finns minst två från arbetsledningen stationerade på varje byggarbetsplats. Dels att det alltid finns någon på plats, dels att man kanske har lättare att anförtro sig åt den ena. Det är även en fördel för arbetsledningen då de

kan bolla idéer med varandra och ta beslut ihop. Även på frågan om kommunikationen fungerar bra mellan yrkesarbetarna svarar nästan alla ja. De anser att gemenskapen är god och att man vågar fråga varandra när man undrar något. Men det är en som påpekar att kommunikationen brister då samma fel upprepas.

De flesta känner att det finns en risk för att råka ut för en olycka eller ett tillbud på arbetet. Orsaken är att man aldrig kan vara 100 % säker, till exempel att man arbetar mycket med maskiner, arbetar på höga höjder, att det sticker upp vassa föremål på en del ställen och den mänskliga faktorn. Det var ett väntat resultat då det finns många riskfyllda moment på en byggarbetsplats. Det är svårt att ha ordning och reda på en byggarbetsplats på grund av liten yta och mycket material och hjälpmedel. Det bidrar också till en förhöjd olycksrisk. Andelen som har svarat nej på frågan om de råkat ut för en olycka på arbetet är större bland de tre yngre åldersgrupperna jämfört med den äldre åldersgruppen, 51+, där lika många har svarat ja som nej. Detta är ett rimligt resultat då de äldre oftast har arbetat fler år i branschen. De kommentarer vi har fått på hur man kunde undvika de olyckor som skett handlar till största delen om att tänka efter före handling och ta det lugnare. Detta tyder på att det inte är fel på de resurser som finns utan på den som utför arbetet och hur denne utför det.

För alla åldersgrupper är det ungefär 70 % som anser att en förbättrad attityd kan öka säkerheten på byggarbetsplatser. Några av de förslag som tas upp för en förbättrad attityd är flera aktiviteter utanför arbetstid, bättre ordning och reda, mer ödmjukhet, fler utbildningar, mindre slarv med skyddsutrustning och se till att regler följs, få folk att inse att de finns riskfyllda moment på arbetsplatsen och upprätta gemensamma mål mellan yrkesgrupper. Vi får uppfattningen att de flesta är medvetna om attitydproblemen, men det är ingen som tar tag i att förändra situationen. För att få till en förändring tror vi att arbetsledningen måste engagera sig ännu mer i denna fråga. Att öka gemenskapen anser vi är nyckeln till en förbättrad attityd ute på byggarbetsplatsen.

I åldersgruppen 26-35 år har nästan alla förbiset en säkerhetsrutin medan i de övriga åldersgrupperna är det ungefär varannan som har gjort det. Det tror vi beror på att de har några års erfarenhet och har då blivit bekväma i sina arbetsuppgifter, men ännu inte förstått och sett riskerna med momenten. Det slarvas mest med att använda skyddshandskar, skyddsglasögon, fallsele och hjälm från boden till bygget. Anledningen till detta är tidspress, lathet, att det ibland inte går att använda den utrustning som krävs, platsbrist och att det går fortare att utföra momentet utan. Majoriteten av alla medverkande i de äldre åldersgrupperna vet om att de är straffrättsligt ansvariga och kan bli åtalade om de plockar bort ett skyddsräcke och inte sätter tillbaka det. I den yngsta gruppen är det endast 57 % som är medvetna om detta. Vi tycker att alla borde veta om det och tror att det skulle innebära att fler skyddsräcken skulle sitta på plats.

På frågan om varför man tror att säkerhetsrutinerna inte följs så tror de flesta att det är stress och lathet/attityd som är de största orsakerna. Alternativen löneform, resurser och press från ledningen skiljer sig en del mellan de olika åldersgrupperna. Ingen av dessa överstiger 40 % och de anses därmed inte lika bidragande som stress och lathet/attityd. Det resultatet stämmer överens med den uppfattning vi fått vid studiebesök och intervjuer.

Åsikterna skiljer sig åt mellan de olika åldersgrupperna på frågan om vad som skulle kunna få dem att ändra på sin attityd gällande arbetsmiljö. Bland de äldre är ordning och reda viktigt

medan personliga böter, skrämselfpropaganda och avstängning från arbetet inte är lika aktuellt. Mer information om säkerheten är framträdande hos alla åldersgrupper men de yngsta ser det som den viktigaste punkten. Skrämselfpropaganda är lägst överlag och i åldersgruppen 26-35 år är det ingen som anser att det skulle kunna förändra attityden. Detta resultat förvånade oss då vi båda två trodde att avstängning från arbetet och personliga böter skulle ha störst inverkan på attityden.

Ungefär hälften av de tillfrågade kan inte tänka sig att bli skyddsombud. De anser sig inte ha den kunskapen, saknar intresse och vill inte ha mer ansvar. Vissa påpekar även att de inte har tid att vara skyddsombud. Att de tar upp tid och kunskap som en orsak till att inte bli skyddsombud är ett tecken på bristfällig information. De som blir skyddsombud får gå utbildningar och får avsatt tid för sitt arbete som skyddsombud. Skulle yrkesarbetarna få mer information om skyddsombudsrollen så skulle antagligen fler vilja bli det.

Överlag så anser alla att ID06 ökar säkerheten men det är fler som tror det bland de yngre än bland de äldre. Vi tror att det beror på att många av de äldre är konservativa och inte öppna för ny teknik.

Majoriteten av åldrarna 16-50 år vet inte om att det införts sanktionsavgifter och de vet inte heller vad dessa innebär. Men i åldersgruppen 51+ svarar över 60 % att de är införstådda med sanktionsavgifterna. Det visar att de äldre är mer engagerade och att de tar till sig mer information.

De flesta av de som svarat anser att de nyutbildade/nyanställda får gehör för sitt säkerhetstänk. Men på denna fråga är det flera som valt att inte svara. Det kan bero på att de inte har någon uppfattning om så är fallet eller ej. Kommentarer till denna fråga handlar om att de nyutbildade/nyanställda måste våga säga till när de ser brister i säkerhetsrutinerna, även att branschen är konservativ och att man fortsätter i gamla vanor.

När vi jämför resultatet mellan samtliga enkätsvar och de som endast är från Åhlin & Ekeroth skiljer det sig inte markant åt. Staplarna i de olika diagrammen påminner om varandra och det är lätt att se ett samband. I åldersgruppen 16-25 år skiljde det sig i fråga 16 som handlar om de kan tänka sig att bli skyddsombud. En större andel av de som jobbar på Åhlin & Ekeroth kunde tänka sig att bli skyddsombud medan det bland samtliga var fler som svarade nej på frågan. Dock var det ingen större skillnad. I åldersgruppen 26-35 år syns en skillnad i fråga 11 som handlar om de har råkat ut för en olycka eller inte. 62 % av samtliga har inte råkat ut för en olycka medan hos Åhlin & Ekeroth är det 60 % som har råkat ut för en olycka. Detta kan bero på att de olika yrkesgrupperna har olika hög risk för att utsättas för olyckor under arbetstid. I åldersgruppen 36-50 år är det ingen fråga som utmärker sig. Staplarna följer varandra i båda diagrammen. I den äldsta åldersgruppen, 51+, ser vi en stor skillnad i frågorna om sanktionsavgifter. Hos Åhlin & Ekeroths anställda är det ungefär 60 % som inte vet vad sanktionsavgifterna innebär medan hos samtliga är det omvänt och drygt 60 % vet vad de

innebär. Det skiljer alltså inte så mycket mellan de som arbetar hos Åhlin & Ekeröth och de som arbetar hos de andra företagen om vad de har för syn på säkerhet och arbetsmiljö.

5.3 Skyddsronnsprotokoll

När vi jämför skyddsronnsprotokollen mellan de olika projekten märker vi några punkter som är återkommande. Det är städning, skyddsräcke, ställning och komplettera första förband. Brf Hagen följer inte trenden utan här är verktyg och komplettera första förband de vanligaste anmärkningarna. Detta beror troligtvis på att Brf Hagen är ett mindre byggprojekt utan många moment på hög höjd. Vid uppförande av ställning utförs arbetet oftast av en underentreprenad. Om ställningen till exempel är instabil är det deras ansvar att fixa det. Men om en ställningsdel tillfälligt har tagits bort utser man någon på byggarbetsplatsen att återställa det. Vid anmärkning av att det saknas skyddsräcke beror det oftast på att delar har plockats bort för att underlätta utförande av arbete. Det har sedan glömts att återställa. Att många anmärkningar rör städning kan tyckas konstigt då många poängterar vikten av ordning och reda både i intervjuer och enkäter. Men det är ett återkommande problem och ett område som kan förbättras. Det är viktigt att första förband är påfyllt då det är en olycksdrabbad bransch. Många av anmärkningarna var att det skulle ses över och skulle fyllas på vilket är ett tecken på att man inser hur viktigt det är.

Både arbetsledning och yrkesarbetare är överens om att skyddsronnerna är ett viktigt inslag för att öka säkerheten på byggarbetsplatsen. Många tycker att det fungerar bra och att anmärkningarna åtgärdas snarast. Det ser man även i protokollen då de inte upprepas gång efter gång. En nackdel kan vara om det är samma personer som går skyddsronnen varje gång att de till slut blir hemmablinda och därmed missar brister. För att förhindra detta kan det vara bra att variera vilka som går skyddsronnen.

6 SLUTSATSER

I detta kapitel besvaras frågeställningarna och slutsatser dras.

6.1 Slutsats

Åhlin & Ekeröth har en arbetsmiljöplan som består av skydds- och ordningsregler, riskanalys och arbetsberedningar. Dessa innefattar de regler som ska tillämpas på byggarbetsplatsen, samt en beskrivning av hur arbetsmiljöarbetet ska organiseras. Här beskrivs även de arbetsmiljöåtgärder som finns vid arbeten som är förknippade med risk.

Arbetet med säkerhet ute på byggarbetsplatser har blivit mycket bättre på senare år. I princip alla vet att byggbranschen är förknippad med ett stort antal arbetsplatsolyckor. En byggarbetsplats genomgår många olika skeden med olika risker kopplade till varje skede. Det är oftast ett begränsat område där alla yrkesgrupper ska samsas om ytan tillsammans med material och hjälpmedel. Många byggen kräver under något skede en kran, vilket ökar olycksrisken. De allra flesta vet vilka säkerhetsrutiner som finns och vilka regler som gäller på byggarbetsplatsen.

På det stora hela följs säkerhetsrutinerna väl, även om det slarvas emellanåt. Detta beror till stor del på attityd och lathet, men inte att det saknas resurser. Från arbetsledningens håll leder det till mycket tjat och att hela tiden gå runt och påpeka brister. En av de viktigaste orsakerna, som är ständigt återkommande, är ackord. Ackordssystemet leder till tidspress som i sin tur leder till att man tar genvägar kring säkerhetsrutinerna. Systemet innebär därmed att man tjänar på att inte följa säkerhetsrutinerna.

6.2 Rekommendationer

Informationen skulle behöva bli ännu bättre än vad den är idag. Att förmedla ny information även muntligt, inte bara skriftligt, för att säkerställa att alla tar del av den. För att förbättra attityden kring säkerheten skulle man kunna anordna aktiviteter utanför arbetstid för att skapa en bättre gemenskap och på så sätt bättre arbetsmiljö. För att yrkesarbetarna ska följa säkerhetsrutinerna är det viktigt att både arbetsledning och lagbas delar företagets syn på säkerhet och föregår med gott exempel. Det är viktigt att yrkesarbetarna får känna sig delaktiga i arbetet med säkerhet och arbetsmiljö. Delaktighet skapar en större förståelse för varför säkerhetsrutinerna finns och varför det är viktigt att följa dem. I ett större perspektiv skulle ackordssystemet behöva omarbetas. Detta för att inkludera ett säkerhetstänk i bedömningen av ackordet.

6.3 Metodkritik

I stort tycker vi att vi gjorde ett bra metodval i form av intervjuer och enkäter. En sak vi kunde gjort bättre är att ha genomarbetat frågorna lite mer. Vi kunde ha testat både intervju- och enkätfrågorna på några enskilda först för att se om vi fick bra respons på frågorna. Under första intervjutillfället lade vi till en fråga som vi missat, vilket inte var möjligt på enkätundersökningen. Intervjuerna underlättades av att vi var två stycken som intervjuade, eftersom vi kunde hjälpas åt att ställa följdfrågor och tolka svaren. Det var bra att intervjuas fler från arbetsledningen på samma projekt, de kompletterade varandra och gav en mer trovärdig bild. Orsaken till att vi fick en hög svarsfrekvens på vår enkätundersökning var troligtvis för att vi gick runt på bygget och delade ut enkäterna för att sedan återkomma några minuter senare för att samla in dem. En nackdel med utformningen av enkäten kan vara att vi hade för många frågor. Hade det varit ett mindre antal frågor kanske alla hade tagit sig tid till att svara ordentligt på alla frågor. Vi fick bra hjälp från företaget med tillgång till deras intranät, samt hjälp och feedback vid utformning av frågor.

Till enkäterna har vi valt ut olika begrepp, till exempel attityd, skyddsombud, olyckor och risker, för att formulera frågorna. Detta ger en god innehållsvaliditet. Däremot har vissa av de tillfrågade inte tagit sig tid att svara utförligt på frågorna vilket minskar validiteten. Vad gäller reliabiliteten så minskar denna något, eftersom vi inte har någon erfarenhet av att genomföra intervjuer sedan tidigare. Däremot var vi två som medverkade vid samtliga intervjuer vilket ökar reliabiliteten något. Alla intervjuer spelades in, vilket innebär att vi kunde gå tillbaka i efterhand och lyssna igen. Detta minskade risken för felbedömning och ökade därmed reliabiliteten. Vid enkätundersökningen svarade inte alla på samtliga frågor på grund av tidsbrist eller ointresse men vi fick ändå en hög svarsfrekvens, vilket tyder på en relativt hög reliabilitet. Både intervju- och enkätfrågor besvarades entydigt samt med hög svarsfrekvens, vilket ökar generaliserbarheten till liknande företag med ungefär samma åldersfördelning och säkerhetsformulering. Av alla enkätsvar var 40 stycken från Åhlin & Ekeröth, så för att få en högre generaliserbarhet kunde vi ha inkluderat fler i undersökningen. Även intervjutillfällena skulle kunna utökas, men detta skulle innebära en mycket stor datamängd. På grund av tidsbrist var detta ej möjligt.

6.4 Förslag till fortsatt utveckling

Ett förslag till fortsatt utveckling är att jämföra våra resultat med en liknande undersökning på ett större eller mindre företag.

REFERENSER

Tryckta källor

Lennér-Axelsson, Barbro & Thylefors, Ingela (2005). *Arbetsgruppens psykologi*. 4., [omarb.] utg. Stockholm: Natur och kultur

Malmström, Clas & Nihlén, Charlie (2002). *Positiv stress: leda och utveckla med hälsokompetens*. 1. uppl. Malmö: Liber ekonomi

Patel, Runa & Davidson, Bo (2011). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur

Elektroniska källor

Arbetsmiljöupplysningen. Ämnen. Säkerhetskultur.
<http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/Amnen/Sakerhetskultur/> (hämtad 2015-03-30)

Arbetsmiljöverket. Inspektion. Steg för steg. (a)
<http://www.av.se/inspektion/stegforsteg/> (hämtad 2015-03-24)

Arbetsmiljöverket. Lag och rätt. Arbetsmiljölagen. (b)
<http://www.av.se/lagochratt/aml/index.aspx> (hämtad 2015-03-23)

Arbetsmiljöverket. Lag och rätt. Arbetsmiljölagen. Kapitel 3. (c)
<http://www.av.se/lagochratt/aml/Kapitel03.aspx> (hämtad 2015-03-23)

Arbetsmiljöverket. Lag och rätt. Regelarbete. (d)
<http://www.av.se/lagochratt/regelarbete/> (hämtad 2015-03-23)

Arbetsmiljöverket. Lag och rätt. Sanktionsavgifter. (e)
<http://www.av.se/lagochratt/sanktionsavgifter/#sanktionsavgifter> (hämtad 2015-03-23)

Arbetsmiljöverket. Om oss. (f)
<http://www.av.se/omoss/> (hämtad 2015-03-23)

Arbetsmiljöverket. Teman. Bygg. Arbetsmiljöplan. (g)
<http://www.av.se/teman/bygg/arbetsmiljoplan/> (hämtad 2015-03-24)

Byggnads. Om oss. (a)
<http://www.byggnads.se/Om-Byggnads/Om-oss/> (hämtad 2015-03-30)

Byggnads. Verksamhet. Arbetsmiljö. (b)
<http://www.byggnads.se/Verksamhet/Arbetsmiljo/> (hämtad 2015-03-30)

Byggnads. Verksamhet. Din lön. Lönesystem. (c)
<http://www.byggnads.se/Verksamhet/Din-lon/Lonesystem/> (hämtad 2015-04-20)

ID06. Beställ kort. (a)
http://www.id06.se/bestall_kort (hämtad 2015-04-10)

ID06. Om ID06. (b)
http://www.id06.se/om_id06 (hämtad 2015-04-10)

Nyhaga, Michael (2012). *Vad är psykosocial arbetsmiljö?*
<https://www.suntliv.nu/artiklar/systematiskt-arbetsmiljoarbete/vad-ar-psykosocial-arbetsmiljo/> (hämtad 2015-04-10)

Åhlin & Ekeroth. Om Åhlin & Ekeroth-företagen. (a)
<http://www.ahlin-ekeroth.se/pages/start/om-C5hlin-amp-ekeroth-fD6retagen.php> (hämtad 2015-03-23)

Åhlin & Ekeroths intranät Povel. (b)

Bakgrundslitteratur

Hildén D, Kidfelt A, (2008) *Arbetsmiljö och säkerhet på byggarbetsplatser*. Linköpings universitet: Norrköping <https://x-sys.itn.liu.se/pdf.php?thesisID=1154> (hämtad 2015-04-20)

Persson, T, Pettersson L, (2013) *Bättre arbetsmiljö på byggarbetsplatser en undersökning om attityd och kommunikation*. Linköpings universitet: Norrköping <https://x-sys.itn.liu.se/pdf.php?thesisID=2115> (hämtad 2015-04-20)

Muntliga källor

Anders, Platschef Mahonia, Åhlin & Ekeroth

Anders, Arbetsledare Mahonia, Åhlin & Ekeroth

André, Arbetsledare Ullstämman, Åhlin & Ekeroth

Hans- Ola, Arbetsledare Parkstaden, Åhlin & Ekeroth

Joakim, Platschef Ekkällan, Åhlin & Ekeroth

Martina, Arbetsledare Mahonia, Åhlin & Ekeroth

Marie Gottsell, KMA-ansvarig, Åhlin & Ekeroth.

Patrik, Arbetsledare Ekkällan, Åhlin & Ekeroth

Pierre, Arbetsledare Mahonia, Åhlin & Ekeroth

Peter Stråhlin, Projektchef, Åhlin & Ekeroth

Thomas, Platschef Ullstämman, Åhlin & Ekeroth

BILAGOR

Bilaga 1 – Enkätformulär

Bilaga 2 – Intervju med platschef Mahonia

Bilaga 3 – Intervju med arbetsledare Mahonia

Bilaga 4 – Intervju med arbetsledare Mahonia

Bilaga 5 – Intervju med arbetsledare Mahonia

Bilaga 6 – Intervju med arbetsledare Parkstaden

Bilaga 7 – Intervju med arbetsledare Ekkällan

Bilaga 8 – Intervju med platschef Ekkällan

Bilaga 9 – Intervju med platschef Ullstämman

Bilaga 10 – Intervju med arbetsledare Ullstämman

Enkät om säkerheten på byggarbetsplatsen

Denna undersökning är helt anonym.

Vi är två studenter som skriver vårt examensarbete om säkerhet på byggarbetsplatsen. Dina svar kommer endast att användas i studien för att förbättra säkerheten på byggarbetsplatsen. Ringa in dina svar!

Ålder: 16-25 26-35 36-50 51+

Erfarenhet inom byggbranschen (antal år):

Vilket företag arbetar du för?

.....

Information

1. Har du tagit del av information om säkerhetsrutinerna på arbetsplatsen? JA/NEJ
Om du inte gjort det, varför inte?
.....
2. Om du har tagit del av informationen fick du den från Åhlin & Ekeröth? JA/NEJ
Om informationen inte kommer från Åhlin & Ekeröth, varifrån har du fått den?
.....
3. Anser du att alla på arbetsplatsen har tagit till sig information om säkerhetsrutinerna som gäller? JA/NEJ

Arbetsmiljö

4. Efterlever du företagets krav på säkerhet? JA/NEJ
5. Upplever du att det finns resurser att följa säkerhetsrutinerna? JA/NEJ
6. Är ditt arbete stressigt? JA/NEJ
Vid JA, vad beror det på?
.....
7. Kan du påverka hur du utför ditt arbete med avseende på arbetsmiljö? JA/NEJ
8. Tycker du att kommunikationen fungerar bra med arbetsledningen? JA/NEJ
Varför fungerar det bra/dåligt?
.....
9. Tycker du att kommunikationen fungerar bra mellan er yrkesarbetare? JA/NEJ
Varför fungerar det bra/dåligt?
.....
10. Finns det någon risk att du råkar ut för ett olycksfall i jobbet? JA/NEJ
Vilken är den största orsaken till detta?
.....

11. Har du råkat ut för en olycka eller ett tillbud på jobbet? JA/NEJ
Om du svarat ja, vilken typ av olycka/tillbud?

.....
Vad kunde du gjort för att undvika detta?

12. Tror du att olyckor kan undvikas genom en förbättrad attityd på arbetsplatsen? JA/NEJ
Förslag för en förbättrad attityd?

13. a) Har du någon gång förbisett någon säkerhetsrutin vid utfört arbete? JA/NEJ
Vid JA, varför det?

.....
b) Är du medveten om att du är personligt straffrättsligt ansvarig, och kan bli åtalad, om du plockat bort skyddsräcke och inte satt tillbaka detta?

JA/NEJ

14. Varför tror du att man struntar i/missar säkerhetsrutiner? (Du kan ringa in fler än ett alternativ)

- Löneform
- Stress
- Lathet/attityd
- Resurser
- Press från ledningen
- Övrigt.....

15. Vad skulle kunna få dig att ändra på din attityd angående arbetsmiljön? (Du kan ringa in fler än ett alternativ)

- Personliga böter
- Skrämselpropaganda
- Avstängning från arbetet
- Mer information om säkerheten
- Bättre ordning och reda på arbetsplatsen
- Övrigt.....

16. Kan du tänka dig att bli skyddsombud? JA/NEJ
Vid NEJ, varför inte?
17. Anser du att ID06 höjer säkerheten på byggarbetsplatsen? JA/NEJ
18. a) Vet du om att Arbetsmiljöverket har infört sanktionsavgifter? JA/NEJ
b) Vet du vad dessa innebär? JA/NEJ
19. Får nyutbildade/nyanställda gehör för sitt säkerhetstänk? JA/NEJ
Om inte, varför?

Tack för din medverkan!

Carolina Silfverhjälm & Emma Björklund

Intervjufrågor

Anders, platschef, Mahonia

1. *Hur länge har du jobbat inom företaget/branschen?*
13 år inom företaget och 17 år i branschen.
2. *Ålder?*
43 år
3. *Hur ser arbetsmiljön ut i allmänhet?*
Det är ju lite halvstökigt sådär kan det vara. Man får ju jobba med det hela tiden. De som är självklart ena dagen är inte säkert att det är självklart nästa dag för en del. Man får bevaka ständigt.
4. *Hur tycker du att säkerhetsrutinerna följs?*
Det följs ganska bra. Vi går skyddsronn en gång varje vecka under stomskedet och det brukar oftast dyka upp lite småpunkter, det händer ju ganska mycket på en vecka. Sen när stommen är färdig går vi varannan vecka oftast och då händer det inte så mycket. Det kanske är mer bevaka damm och sådana saker.
5. *Är det bra säkerhetsrutiner eller är det någonting du saknar?*
Nej rutinerna tycker jag nog inte att det är något fel på. Men det kanske är mer att gemene man känner ett större ansvar, för saknas det ett räcke så kan 10 stycken gå förbi och tycka att jag tog inte bort det så det är inte mitt problem. Sen att någon kan ramla ner det tänker de inte på. Jag tycker att engagemanget är dåligt från många, sen finns det ju de som är jättebra också givetvis.
6. *Hur ser du på ackord? Ser man ett tydligt samband mellan ackord och hur väl säkerhetsrutinerna följs?*
Det är ju lite så att ackordet gör att om man kan ta en genväg så försöker man ta den. Som att nu har vi haft arbetsberedningar och vi har haft extra möten på företaget om hur vi ska hantera damm till exempel. För varje moment vi gör ska vi städa efter oss och då ingår även dammsugning. Så när man isolerar ska man dammsuga efter och det är inte för att det ska vara fint när jag går ut på bygget utan för att dem ska slippa jobba i de här dammiga miljöerna. Och sen när man gipsar innerväggar och är klar då dammsuger man. Och sen när målaren kommer in och har slipat allt då får även han dammsuga, så det blir rutin för alla yrkesgrupper. Och det funkar jättebra om det följs men här har vi fått tjata och tjata för att de ska dammsuga, nu dammsuger de liksom. Men man får liksom skälla på folk för att de ska förstå och det är inte för att jag ska tycka att det är trevligt utan att de själva ska slippa gå runt i dammet. Då kommer argumenten, att vi bara har bara med en dammsugning. Det spelar ingen roll, skriv extra tid på den andra dammsugningen om det inte ligger med i underlaget. Men då är det ett sätt att kunna spara tid och sen om det är latmasken eller ackordet det är svårt att säga vilket. Men jag är ganska övertygad om att det är ackordet. Så ackord och arbetsmiljö tycker inte jag går hand i hand, det gör det verkligen inte.
7. *Påverkas arbetsmiljön av underentreprenader? Positivt/negativt?*
De är tvingade att följa våra rutiner. Det här är en totalentreprenad så alla underentreprenörer har ju jag ett ekonomiskt påtryckningsmedel mot. Hade det varit en generalentreprenad och man har samordningsansvaret men inte att det inte är entreprenaden till mig, då blir det lite svårare men det brukar fungera ganska bra.
8. *Anser du att ID06 ökar säkerheten på byggarbetsplatsen?*
Ja, jag kan ju skriva ut listor om vilka som är här, men ja det ökar väl säkerheten till viss del i alla fall. Och sen har man ju lite bättre koll och inte får in de här som är

obehörig personal. Sen har ju inte vi rotationsgrindar och så, sen är det kanske lite skillnad på sjukhuset där man har en helt sluten arbetsplats. Här är ju lite halvöppet ändå. Ska man ha rotationsgrindar och bommar för lastbilar, dels har vi inte den ytan eller ekonomin att skaffa de grejerna för det kostar ganska mycket pengar.

9. *Har ni märkt någon skillnad kring säkerheten sedan sanktionsavgifter infördes?*

Nej.

10. *Bidrar skyddsombudet till en ökad säkerhet på byggarbetsplatsen?*

Ja det gör han ju. Vi går ju skydds rond tillsammans. Om det behövs så är han mer aktiv men nu har vi en bra dialog och det är inte så att skyddsombudet har en åsikt och jag en annan. Jag tycker de deltar aktivt.

11. *Varför är det svårt att få folk att vara skyddsombud?*

Det är nog av flera skäl. Många tycker nog att det är skönt att inte engagera sig och många tycker att det är jobbigt med ansvar. På den vägen tror jag att det är.

12. *Hur ser säkerhetskulturen ut på arbetsplatsen?*

De är lite varierade, vissa personer tar det mer lättsamt än vissa andra. Som de där två herrarna på taket, de får man ju hålla koll på. ”Märker du någon skillnad mellan olika åldersgrupper?” Nej jag har inte funderat i de banorna, men det kan nog vara så. De yngre vågar nog inte säga till om det är någonting. För de äldre går det av gammal vana.

13. *Hur fungerar kommunikationen? (mellan alla parter)*

Varje morgon tar vi en liten kort, enkel genomgång med lagbasen och arbetsledarna och tittar på tavlan om det är något som kommer idag och vad som behöver göras. Det talar vi om för lagbasen som får delegera de gubbar som är bäst lämpade, oftast funkar det så. Och det är ju så det ska vara. Skydds ronder är ju lite olika, det är alltid någon från arbetsledningen och oftast skyddsombudet. Men vi har flera gubbar som har varit skyddsombud och gått de här kurserna. Så det varierar lite mellan dem, det är bra för då får man lite nya ögon. Men det är bara en som är skyddsombud på just den här arbetsplatsen.

14. *Vad tror du att man kan göra för att öka säkerheten?*

Att få folk att bli mer engagerade och mera aktiva. Om man upptäcker någonting att man gör någonting åt det. De behöver inte springa in till mig och tala om att det saknas ett skyddsräcke, utan gå och montera det själv. Har man kommit dit så har man ju kommit väldigt långt. ”Hur kan man nå dit?” Ja det vet jag inte. Men sen finns det ju de som funkar så, de flesta är nog så. Men många gånger kan det vara att man inte tänker på det, hemmablind, så därför är det bra att variera lite när man går skydds ronder, så att det inte alltid är samma arbetsledare och samma gubbe.

15. *Finns det någonting mer du vill tillägga?*

Man får ju jobba med de här frågorna hela tiden och jag känner mig jättetjattig, det gör jag verkligen. Det är lite tråkigt. Men det måste ändå göras, det är ju jätteviktiga saker. Oftast när man pratar om att arbetsgivaren struntar i arbetsmiljön och vi har inte maskiner som motverkar damm, men det är inte det som det handlar om. Vi har hur mycket maskiner som helst men det är ingen som vill använda dem. Det är jättelustigt. Vi tjarar ganska mycket om säkerheten men gubbarna tycker bara att det är jobbigt, en del ibland inte alla naturligtvis. Det är lite konstigt. Om man läser i tidningen så får man en helt annan bild av verkligheten.

Intervjufrågor

Pierre, arbetsledare, Mahonia

1. *Hur länge har du jobbat inom företaget/branschen?*
13 år inom företaget och 13 år i branschen.
2. *Ålder?*
33 år
3. *Hur ser arbetsmiljön ut i allmänhet?*
Ja det är ju lite olika från projekt till projekt kan man säga, det är ju vad man har för folk runtomkring. Framförallt vad lagbasen har för visioner.
4. *Vad har du för position?*
Jag är arbetsledare men har jobbat som snickare innan, har jobbat som arbetsledare i 3 år nu.
5. *Hur tycker du att säkerhetsrutinerna följs?*
Ja det är väl lite olika, vissa är lättare att följa än andra.
6. *Är det bra säkerhetsrutiner eller är det någonting du saknar?*
Nej det är väl bra, det finns väl alltid saker man kan göra bättre men inget konkret så, direkt nu.
7. *Hur ser du på ackord? Ser man ett tydligt samband mellan ackord och hur väl säkerhetsrutinerna följs?*
Nej inte ett direkt samband, det beror på vad man har för lagbas. Vad denna prioriterar, om det är tid eller något annat. Så att han förmedlar till de andra att man måste följa säkerhetsrutinerna.
8. *Påverkas arbetsmiljön av underentreprenader? Positivt/negativt?*
Ja som i vårt fall har vi en väldigt stor del men om det bara skulle vara mer uppdelat så skulle det ju inte vara någon som tog ansvar för arbetsmiljön kan jag tänka mig. För de bryr sig inte om att sätta upp ett skyddsräcke om det saknas någonstans, de tycker att det är vårt ansvar.
9. *Anser du att ID06 ökar säkerheten på byggarbetsplatsen?*
Nej det tycker jag inte, inte i den mån som det används idag i alla fall, men sen kan man se andra städer när det är mycket löst folk som inte ska komma in.
10. *Har ni märkt någon skillnad kring säkerheten sedan sanktionsavgifter infördes?*
Nej det har vi inte gjort. Samma regler som innan ungefär.
11. *Bidrar skyddsombudet till en ökad säkerhet på byggarbetsplatsen?*
Jo men det gör det nog, det är bra att det finns någon som går runt och tittar till.
12. *Varför är det svårt att få folk att vara skyddsombud?*
Det är intresset, man måste ju ha intresse för det. Det är ju lite gnäll att gå runt och tjata på alla att de ska sätta upp skyddsräcken och städa. Det blir inte så mycket positivt av det egentligen. Sen är det bra om man hittar ett system som funkar, då behöver det inte vara så krångligt. Det finns ju mycket hjälpmedel.
13. *Hur ser säkerhetskulturen ut på arbetsplatsen?*
Det är lite olika, vissa tycker att det är viktigt i vissa fall och är det någonting som är jobbigt kanske man tar en genväg.
14. *Hur fungerar kommunikationen? (mellan alla parter)*

Jo det funkar nog skapligt i alla fall tror jag. Vi går ju skydds rond en gång i veckan och det protokollet får de ut sen. Många av dem läser det i alla fall. Som jag upplever det, vi hoppas det i alla fall.

15. *Vad tror du att man kan göra för att öka säkerheten?*

Det är väl mer förståelse för vad som kan hända och att underlätta så att det finns grejer som är smidiga. Framförallt skydds räcken. Och att alla är delaktiga, även underentreprenörer att de har något slags ansvar. Att det inte bara ska vara klart när de kommer.

16. *Finns det någonting mer du vill tillägga?*

Man skulle kunna ta med säkerhetstänket i projekteringen lite mer, som när vi monterade balkongräcken så finns det på vissa andra projekt en ögla för fallsele i taket. Det är en bra grej att ta med från början så att det finns, men det har de ju missat här. Då kanske man ska borra in något och då är det inte säkert att det blir lika bra. Finns det inte innan så hoppar man över det om ingen tjarar på en hela tiden. Så det är något som man kan försöka få med sig.

Intervjufrågor

Anders, arbetsledare, Mahonia

1. *Hur länge har du jobbat inom företaget/branschen?*
1,5 år på företaget och 35 år i branschen.
2. *Ålder?*
55 år.
3. *Hur ser arbetsmiljön ut i allmänhet?*
Det har blivit bättre men det finns givetvis mer att göra det är klart. Det händer ju så mycket varje dag, det kommer en ställning där och en annan där, det rivs en ställning där så visst finns det att göra. Ibland är det ju det här ”ska bara” och så är olyckan framme.
4. *Hur tycker du att säkerhetsrutinerna följs?*
Det tycker jag är rätt så bra, det tycker jag faktiskt.
5. *Är det bra säkerhetsrutiner eller är det någonting du saknar?*
Nej vi går ju skydds rond varje vecka och vi försöker att åtgärda det vi ser då. Jag menar, vi är ett producerande yrke. Vi producerar samtidigt som man inte får tulla på säkerheten. Man är ju fokuserad på att producera.
6. *Hur ser du på ackord? Ser man ett tydligt samband mellan ackord och hur väl säkerhetsrutinerna följs?*
Ackord är ju både för- och nackdelar självklart. Men det hänger ju ihop med det här att vi är ett producerande företag och vi får ju betalt för det vi producerar eller gubbarna får ju det då. Jag är nog för ackord samtidigt, men visst kan jag köpa att det är lite så.
7. *Påverkas arbetsmiljön av underentreprenader? Positivt/negativt?*
De följer ju våra rutiner om man säger så, vi är ju på dem också. Ja de brukar rätta sig efter våra regler, annars får de ju åka härifrån om de inte följer våra säkerhetsrutiner.
8. *Anser du att ID06 ökar säkerheten på byggarbetsplatsen?*
Definitivt, det gör det. Alla måste ju anmäla sig här så man har ju koll vilka som kommer och vilka som går. Så det gör det, det är jättebra.
9. *Har ni märkt någon skillnad kring säkerheten sedan sanktionsavgifter infördes?*
Nej, det tycker jag inte.
10. *Det kanske är för tidigt att säga då sanktionsavgifter infördes i augusti förra året?*
Nej det tycker jag inte.
11. *Bidrar skyddsombudet till en ökad säkerhet på byggarbetsplatsen?*
Ja definitivt. Se är ju alla som är på bygget sitt eget skyddsombud, alla har ju ett ansvar. Om jag går förbi någonting och ser att det är ett hål i valvet eller att ställningen inte är komplett så säger vi antingen till någon, antingen om det är muraren eller någon snickare eller vem det nu är så säger man till att fixa till det där nu. Man går ju liksom inte bara förbi och ser att det är ett hål där och så går man. Utan man hjälps åt givetvis. Och de säger ofta åt mig till exempel att ställningen inte är intakt.
12. *Varför är det svårt att få folk att vara skyddsombud?*
Jag tror många känner så att då är jag personligt ansvarig, det tror jag. Att de känner så, att de inte vågar och att de är den som då är ansvarig, men så är det ju inte men jag tror att de känner så. Då blir det så här istället.
13. *Hur ser säkerhetskulturen ut på arbetsplatsen?*

Den tycker jag är bra, det är en bra attityd. Ser man något så säger man till, fixa till det.

14. *Hur fungerar kommunikationen? (mellan alla parter)*

Jag tycker att informationen når ut, återigen så säger man ju till. När vi går skydds rond så säger vi ju till då att, vi skriver ju även en rapport då. Då skriver vi ju namn på vem som ska fixa till de här punkterna.

15. *Vad tycker du att man kan göra för att öka säkerheten?*

Det är ju att kanske vara ännu tuffare, se över ännu mer vad man gör. Upplysa ännu mer om vad som är viktigt att tänka på.

16. *Finns det någonting mer du vill tillägga?*

Nej.

Intervjufrågor

Martina, arbetsledare, Mahonia

1. *Hur länge har du jobbat inom företaget/branschen?*
11 månader på företaget och 5 år i branschen.
2. *Ålder?*
27 år
3. *Hur ser arbetsmiljön ut i allmänhet?*
Som jag förväntade mig, jag har inte sett några andra byggen så noga så jag har inte så mycket att jämföra med så. Men varken bättre eller sämre än andra ställen. Så okej kanske.
4. *Hur tycker du att säkerhetsrutinerna följs?*
Bra, men det skulle kunna bli bättre. Att man är lite mer noggrann med att alltid använda fallsele när vi ska. Nu är det lite så att ibland görs det och ibland inte. Så kanske få en bättre rutin på att alltid använda.
5. *Är det bra säkerhetsrutiner eller är det någonting du saknar?*
Jag tycker att de är bra, jag tycker att det är bra att vi går skyddsronn varje vecka och försöker hålla lite koll på det. Så rutinerna skulle jag nog tycka är bra.
6. *Hur ser du på ackord? Ser man ett tydligt samband mellan ackord och hur väl säkerhetsrutinerna följs?*
Ja men det tycker jag nog ändå. Det är mycket att de ska skynda sig och så, och att det inte finns tid till att städa och sätta upp räcken och så. Så ja jag ser ett samband.
7. *Påverkas arbetsmiljön av underentreprenader? Positivt/negativt?*
Ja det gör det ju. Men vi kan ju också påverka de mycket i rätt i riktning eller fel. Jo men det tycker jag, till exempel hjälm bärandet, det har vi ju tvång på här. En del blir lite förvånade över det, men då kan vi påverka de till att här har alla hjälm. Ja vi har ju ändå sjysta rutiner och de får skriva in sig och så jag tror ändå att vi påverkar de och en del påverkar även oss. För de tar ju också med sig idéer om hur de gjort på andra ställen för att få det bättre eller har ni tänkt på det här. Så jag tycker nog att vi lär av varandra.
8. *Anser du att ID06 ökar säkerheten på byggarbetsplatsen?*
Till viss del gör det väl det för att kunna bli inskriven och få sitt ID06 registrerat så måste man ju ta del av skydds- och säkerhetsreglerna. Och då gör det att då har man läst igenom det om man kan passera genom dörrarna, så det tycker jag att det faktiskt gör.
9. *Har ni märkt någon skillnad kring säkerheten sedan sanktionsavgifter infördes?*
Nja vi pratade om det lite mer och lyfte fram det så. Men rent praktiskt tycker jag inte att vi har ökat något direkt utan vi ser fortfarande till att hålla koll på grejerna och så. Jag tycker att det är ungefär samma tänk som innan faktiskt.
10. *Bidrar skyddsombudet till en ökad säkerhet på byggarbetsplatsen?*
Ja, han är med och går alla skyddsronn. Sen att det är någon som är ute i produktion också som vågar säga till lite det gör rätt mycket faktiskt. Att det inte bara är en titel som man har utan att det verkligen gör skillnad. Till viss del fungerar det, men det kanske skulle kunna funka ännu bättre, men det är inte helt ogjort. Men det går alltid att säga till mer och städa lite extra och plocka undan grejer som ligger i vägen. Ganska bra.

11. *Varför är det svårt att få folk att vara skyddsombud?*

Det visste jag inte att det var svårt att få de att vara, på det här projektet har vi haft många som är skyddsombud. Man kanske inte ser vad skulle dra för nytta av det själv. Alla kanske inte ser att det är en utbildning och en kunskap, utan tycker mest att jag sköter mitt och sen går jag hem. De vill kanske inte ha mer uppgifter, så man borde kanske höja statusen på det lite mer, så att det blir lite mer förmånligt, kanske någon extra bonus eller något annat så att det blir mer tydligt att man har igen det.

12. *Hur ser säkerhetskulturen ut på arbetsplatsen?*

Det är nog inte alla som förstår varför vi sätter upp räcken och använder fallsele, många vill nog bara att det ska gå lite fort och att man inte tänker hela vägen. Tyvärr har vi haft en del tillbud här och det har väl fått alla att tänka till lite extra. Men det är synd att det ska behöva hända något innan man tänker. Jag önskar nog att det vore lite bättre. Man såg vad som händer om vi inte sköter oss.

13. *Hur fungerar kommunikationen? (mellan alla parter)*

Mellan oss i arbetsledningen fungerar det väldigt bra tycker jag. Vi jobbar ju så mycket tillsammans och så måste vi prata mycket med varandra. Utåt funkar det för det mesta bra också, vi har ju vår lagbas som vi pratar mycket genom. Det är han som får bestämma vem av gubbarna som får göra vad sen till slut. Och vi har en god relation med de flesta man arbetar med också. Det känns lätt att säga till. Hur det är ute bland gubbarna vet jag ju inte riktigt allt. Det finns ju kombinationer som inte funkar så bra, sen så finns det de som funkar bra. Det är nog lite blandat.

14. *Vad tror du att man kan göra för att öka säkerheten?*

Kanske öka medvetenheten. Kanske något mer exempel från verkligheten, någon föreläsning med någon som har råkat ut för någonting, det behöver inte vara någon stor grej men att det kanske inte behöver vara något jättestort fel som gör att det går fel. Även det här med sanktionsavgifter som har kommit, det drabbar ju kanske inte dig direkt men det drabbar firman och drabbar dig så småningom. Att man ser det sambandet.

15. *Finns det någonting mer du vill tillägga?*

Nej inte direkt.

Intervjufrågor

Hans-Ola, arbetsledare, Parkstaden

1. *Hur länge har du jobbat inom företaget/branschen?*
Knappt 4 år på Åhlin & Ekeröth och 35 år i branschen.
2. *Ålder?*
51 år
3. *Hur ser arbetsmiljön ut i allmänhet?*
Det ser väl ganska bra ut, det har ju blivit bättre i alla fall. Sen är det ju ändå ett bygge vi håller på med så det blir ju rörigt överlag med grejer och sådant och när det kommer material.
4. *Hur tycker du att säkerhetsrutinerna följs?*
Det är samma svar kan man säga (som ovan). Det var mycket slarvigare förr, jag har ju vart på byggena några år. Gubbarna respekterar det och sin egen kropp och hälsa. Det är bra.
5. *Är det bra säkerhetsrutiner eller är det någonting du saknar?*
Jag som kommer från att vara egen företagare som inte alls är van vid sådana rutiner tycker ju att det är jättebra. Men det är bra.
6. *Hur ser du på ackord? Ser man ett tydligt samband mellan ackord och hur väl säkerhetsrutinerna följs?*
Ja, det är enkelt.
7. *Påverkas arbetsmiljön av underentreprenader? Positivt/negativt?*
Det är blandat, en del förstår läget och försöker att hjälpa till men inte alla en del respekterar inte alls rutinerna och det är väl som vanligt folk är olika, en del är mer tjurskalliga än andra.
8. *Anser du att ID06 ökar säkerheten på byggarbetsplatsen?*
Ja det tycker jag.
9. *Har ni märkt någon skillnad kring säkerheten sedan sanktionsavgifter infördes?*
Nej det har jag inte märkt, jag vet inte ens om vi råkat ut för något sådant. Vi har diskuterat det lite på firman men jag märker ingen skillnad.
10. *Bidrar skyddsombudet till en ökad säkerhet på byggarbetsplatsen?*
Ja det tycker jag, de är ofta införstådda och har gått kurser och utbildningar i just säkerhet. Det är jättebra tycker jag. De har kött på benen så att säga när de går runt och kollar.
11. *Varför är det svårt att få folk att vara skyddsombud?*
Jag tror det är ren bekvämlighet faktiskt, många tycker att det blir besvärligt att ha en uppgift till samtidigt kan en del tycka att det är skönt att komma ifrån en stund. Men överlag tror jag att det blir besvärligt.
12. *Hur ser säkerhetskulturen ut på arbetsplatsen?*
Jag tycker att det är ganska så bra, säger man till om någonting om man går skydds rond så respekterar folk det så överlag är det ganska bra.
13. *Hur fungerar kommunikationen? (mellan alla parter)*
Lite olika beroende på vem som är lagbas. Vi har samrådsmöte med jämna mellanrum, en gång varje vecka eller varannan vecka, då man går igenom skyddsfrågor och skydds rond och sådant, och då är det ofta lagbasen som är med. På de ställena jag har vart i alla fall. Sen är jag lite osäker på om det kommer ut till

gubbarna från honom som det ska göra för att man får nog påminna lite ibland. Men det skulle vara en drivande lagbas som är duktig på det också med skyddsfrågor och så, då tar han upp det i bodarna eller ber oss skriva en notis om det, sen kommer det alltid protokoll som vi sätter upp här eller. Men gubbarna går ju inte och läser här. När vi var på US skrev vi ut protokoll och la in i varje bod så de kunde läsa veckans protokoll eller möte och även skyddsrondsprotokoll och få uppgifter om vad det är som behövs. Det funkade bra faktiskt, man får lägga på bordet då läser dem.

14. *Vad tror du att man kan göra för att öka säkerheten?*

Ja det är väl mera försöka pränta in i gubbarna att dem, jag tänker på sådana grejer som är mest återkommande, som valv och schakt. Att när man går skydds rond att man verkligen tar det på allvar att det inte får stå ett schakt om det saknas ett räcke eller någonting. Att alla tar det på allvar att det kan hända olyckor så lätt. Städa, det tycker jag att det är viktigt att man gör. Sågar man på ställningen så det blir småbitar så kommer nästa yrkesgrupp och sparkar till det åker ner utanför ställningen och det är viktigt att hålla rent kring sig. Så att man städar tycker jag är viktigt så man inte lämnar massa skit. Sen att man inte kör med maskiner som är halvdana. Och om det är ett skydd som kanske inte funkar att man säger till så att det byts ut. Det sparar fingrar.

15. *Vad tror du att man kan göra för att få gubbarna att städa efter sig?*

Det är att tjata som gäller. Det är som hemma. Eller om det händer en olycka på grund av det, men det ska ju inte behöva gå så långt. Jag tycker det är en viktig bit att man tar hand om grejerna, för man snubblar på presenningar som ligger halvt vikta och rörstumpar som rullar runt.

16. *Finns det någonting mer du vill tillägga?*

Damm, det har ju kommit upp nu och det tycker jag också är viktigt. Det är ju en dammig plats vi är på. Att man använder gummirakor istället för sopkvast.

Intervjufrågor

Patrik, Arbetsledare, Ekkällan

1. *Hur länge har du jobbat inom företaget/branschen?*
Företaget: 2 år efter semestern. Branschen: 10 år.
2. *Ålder?*
29 år.
3. *Hur ser arbetsmiljön ut i allmänhet?*
Jag tycker att man jobbar med arbetsmiljön på ett bra sätt, man tänker på det hela tiden. Sen gäller det att det efterföljs också och där ligger problemet att få ut information till de som dagligen håller på med det. Jag tycker definitivt att man tänker på arbetsmiljön hela tiden och man ser en utveckling de senaste 10 åren. Det är en jätteviktig fråga i en sådan här bransch. Men det efterföljs inte alltid som det ska. Men det efterföljs mycket bättre nu än för 10 år sedan.
4. *Hur tycker du att säkerhetsrutinerna följs?*
Åter igen man kan följa det mycket bättre. Men jag har en bestämd uppfattning om att delar som ackord påverkar vårt säkerhetsarbete på ett negativt sätt. Man har för bråttom i arbetet för att ta på sig en livlina och det påverkar. Ackordet är en av de främsta orsakerna till att man inte följer rutinerna. Sen är det information kring det också men vi ute på plats i arbetsledningen är väldigt noga med att informera och går ronder och påpekar hela tiden.
5. *Är det bra säkerhetsrutiner eller är det någonting du saknar?*
Från vår sida har vi bra säkerhetsrutiner. Genomarbetade. Vi försöker hela tiden att göra riskanalyser i arbetet om vad som kommer. Sen är det mycket så att många av de som är här av yrkesarbetarna har gjort de här momenten hundra gånger tidigare och vet hur man ska gå till väga, då blir en sådan sak som säkerheten en självklarhet. Då kan det bli att det slarvas och att man tar genvägar. Jag tror det slarvas då.
6. *Hur ser du på ackord? Ser man ett tydligt samband mellan ackord och hur väl säkerhetsrutinerna följs?*
Ja utan tvekan. Som sagt en av de främsta anledningarna är min åsikt.
7. *Påverkas arbetsmiljön av underentreprenader? Positivt/negativt?*
JM har riktlinjer vi ska gå efter, eftersom vi är en underentreprenad här. De har hårdare riktlinjer än vi. Vi projektanpassar och jobbar upp riskanalyser inför varje projekt. JM har redan sina arbetsberedningar klara med sina riskanalyser för varje moment. Vi jobbar efter JM:s arbetsberedningar på det här bygget. I övrigt med underentreprenader till oss så lyssnar de på vad vi säger. När det kommer nytt folk till oss, och vi har samordningsansvar på bygget, ska alla gå igenom våra säkerhetsrutiner som ska följas och är det en underentreprenör som vi inte har med arbetet att göra så ska dom lämna in riskanalyser till oss. Det är noga att det följs och att det skrivs på papper.
8. *Anser du att ID06 ökar säkerheten på byggarbetsplatsen?*
Nej det vill jag inte påstå. Kan få bort svartjobb. Men påverkar inte säkerheten i sig.
9. *Har ni märkt någon skillnad kring säkerheten sedan sanktionsavgifter infördes?*
Nej det vill jag inte påstå heller. Dels tror jag inte att våra gubbar är tillräckligt informerade om vad sanktionsavgifterna innebär. Vi försöker påpeka det hela tiden. Sen sanktionsavgifterna infördes så har vi hamnat i den del i projektet som inte innebär samma risker. Av den anledningen har vi nog inte märkt av det heller så

mycket. För vi har i stort sett fått upp hela stommen och de farligaste arbetena är gjorda.

10. *Bidrar skyddsombudet till en ökad säkerhet på byggarbetsplatsen?*

Ja det tycker jag. Han följer med i våra ronder och är med och påpekar. Så det tycker jag definitivt han gör. Sen kan man absolut arbeta mer med skyddsombudet. Han kan vara ännu mer involverad, just nu är det bara skyddsronder. De grejer som kommer fram på skyddsronden ordnas direkt, t.ex. att om ett skyddsräcke fattas så sätts det dit igen.

11. *Varför är det svårt att få folk att vara skyddsombud?*

Jag vet inte. Jag har ingen uppfattning om att det är svårt att få folk att vilja vara skyddsombud. Jag vill tro att ett sådant ansvar ska vara motiverande och inspirerande.

12. *Hur ser säkerhetskulturen ut på arbetsplatsen?*

Attityden är inte bra. Jag tror att det är mycket ackord som påverkar den biten. Att man har den attityden, skitsamma det går snabbare att göra så här än att gå och hämta linan och ta på sig den. Märks skillnad med åldern. De äldre är mer erfarna, har den attityden och det smittar av sig på de yngre. De vågar inte säga mot de äldre. Jag vill ju att de äldre var mer åt andra hållet och påverkade de yngre att ta på sig skyddsutrustning och arbetade på ett säkert sätt. Man vill att de äldre ska vara en förebild men de blir lite tvärtom, de påverkar åt de negativa hållet. De kan ha med erfarenhet och gamla vanor att göra.

13. *Vad tror du man kan göra för att förändra attityden?*

Viktigt med information för att ändra attityden. Folk måste förstå vad de handlar om och att de är a och o att man kommer hem efter jobbet med livet i behåll. Man ska inte ha skadat sig heller på jobbet och det är viktigt att folk förstår det. Informera helt enkelt. Lättare sagt än gjort. Från vår sida är det väldigt mycket tjat. Tjata, tjata, tjata. Det funkar ju med tjat till slut. Det är definitivt påfrestande och tar mycket tid. Sen tror jag att det funkar under en tidsepok bara, under just det momentet. Sen nästa gång det momentet kommer igen då har man släppt de och får börja om från början igen. Sen hoppas jag också att ju mer vi arbetar med det i branschen och ger de nya, unga, information så kan man arbeta bort de.

14. *Hur fungerar kommunikationen? (mellan alla parter)*

Kommunikationen fungerar bra. Informationen når alla. Dels informerar vi muntligt, har möten och så. Sen informerar vi på papper. Vi har samordningsmöten varje vecka som dokumenteras och ges ut. Vi har en anslagstavla innanför dörren där alla viktiga dokument kommer upp. Alla vet om att det är fritt fram och fråga om man funderar på något så jag vill påstå att det är en bra kommunikation.

15. *Har ni haft några olyckor?*

Vi har haft några olyckor av mindre karaktär. En kille skar sig på en stålregel, var borta ett tag, punkterade en ledkapsel i tummen. Det såg inte så farligt ut men det var värre än vad vi trodde. Det värsta som har hänt var att en kille fick en storform, gjutform, på foten som väger 2-3 ton. Men han är tillbaks och jobbar och var inte borta allt för länge heller. Han var nog borta fyra veckor. Mindre grejer, inget större.

16. *Finns det något mer du vill tillägga?*

Jag tycker det är jätteviktigt att man arbetar med det och intressant att man gör studier på det. Hoppas att det kan bli bättre än vad det är och jag vill påstå att det blir bättre sammanfattningsvis.

Intervjufrågor

Joakim, platschef, Ekkällan

1. *Hur länge har du jobbat inom företaget/branschen?*
Företaget: Sedan januari 2008, 7 år Branschen: 1997 började jag.
2. *Ålder?*
37 år
3. *Hur ser arbetsmiljön ut i allmänhet?*
Ja jag tycker att den överlag är bra, men det finns saker att jobba på.
4. *Hur tycker du att säkerhetsrutinerna följs?*
Ibland väldigt bristfälligt. Jag får tjata mycket om det. Saker som ackord vill jag påstå är boven till att man tjänar på att inte ta på sig livlinor, man tjänar på att inte städa, tidsmässigt. Det är ett sätt till att tjäna pengar.
5. *Är det bra säkerhetsrutiner eller är det någonting du saknar?*
Rutinerna vill jag nog säga är bra. När man startar ett moment gör man arbetsberedningar, riskanalyser, vi tar fram skyddsutrustning. Jag tycker inte att det brister på det sättet. Det är nonchalant ibland, att man inte nyttjar det som finns och man ska.
6. *Hur ser du på ackord? Ser man ett tydligt samband mellan ackord och hur väl säkerhetsrutinerna följs?*
Ja tyvärr. Sen ser jag fördel i ackord på andra sätt, man har en tidplan, har bättre koll på tiden så att inte timmar försvinner. Men på något sätt skulle jag vilja forma om det så det är mer än bara tiden som spelar in. Ackord är jag helt övertygad om är största orsaken till att man inte följer säkerhetsrutiner.
7. *Påverkas arbetsmiljön av underentreprenader? Positivt/negativt?*
Vi är en underentreprenad till JM men har samordning- och miljöansvar. Jag tycker inte att våra underentreprenörer är sämre än våra egna gubbar. Det är nog mera personrelaterat hur attityden är. Vill inte peka ut underentreprenörerna.
8. *Anser du att ID06 ökar säkerheten på byggarbetsplatsen?*
Nej inte säkerheten men det kan vara ett hjälpmedel för att se att var och en är registrerad. Jag ser positivt i att man har det men vill inte säga att de blir säkrare.
9. *Har ni märkt någon skillnad kring säkerheten sedan sanktionsavgifter infördes?*
Nej inte vårt sätt att arbeta. Vi har inte fått några sanktionsavgifter.
10. *Bidrar skyddsombudet till en ökad säkerhet på byggarbetsplatsen?*
Ja det tycker jag. Som killen vi har här har rätt inställning och försöker lösa det. Viktigt att ha.
11. *Varför är det svårt att få folk att vara skyddsombud?*
Tror att många tycker att det är en otacksam roll, att man upplever sig att vara tjatig mot alla andra och man måste ha ett ansvar. Sen är ju alla sitt eget skyddsombud, alla har ju det ansvaret.
12. *Hur ser säkerhetskulturen ut på arbetsplatsen?*
Tyvärr vill jag säga att den äldre generationen är mer nonchalanta mot skydd. Det är min känsla. Inte alla, det finns några som brinner för det också men generellt är de lite sämre. Kanske att man håller på med det så länge att man tappar respekten för det. Lite ackordet med. Då påverkar man gärna de yngre med så de galler att få bort den attityden. Inte lätt att komma som yngre och säga mot.
13. *Hur fungerar kommunikationen? (mellan alla parter)*

Jag tycker de funkar bra överlag. Informationen når ut till alla. Samordningsmöten varje vecka. Nu i slutet av bygget kör vi varannan vecka. När stommen är igång kör vi regelbundet. Skriver protokoll och det läggs ut i varje bod så alla har möjlighet att ta del av det. Lagbasarna är med på mötena, men alla kan ta del av protokollen. En del läser dem men det är nog lite olika.

14. *Vad tror du att man kan göra för att öka säkerheten?*

Jag tror på att man ska ha ett ackordssystem som väger in säkerheten. Man kan gå ut och kolla i verkligheten och göra en bedömning av hur säkerheten följs och kolla på skyddsronder. Göra en uppföljning på det. Pengar tyvärr.

15. *Finns det någonting mer du vill tillägga?*

Nej det tror jag inte.

Intervjufrågor

Thomas, platschef, Ullstämman

1. *Hur länge har du jobbat inom företaget/branschen?*
Företaget: 8 år. Branschen: snickare mellan jag var 18-25 år sedan läste jag tills jag var 34 år. Först teknisk fysik sedan byggingenjör. Sen från jag var 34 år tills nu.
2. *Ålder?*
43 år.
3. *Hur ser arbetsmiljön ut i allmänhet?*
Den har blivit mycket bättre. Vi har ju rätt mycket krav på oss och då försöker man ju uppfylla de kraven.
4. *Hur tycker du att säkerhetsrutinerna följs?*
Jo de tycker jag är bra, eftersom jag står som ytterst ansvarig så är det upp till mig att de följs. Jag får ju skälla lite men det är rätt så bra, man pratar med dem och de är med i matchen, så då funkar de ju.
5. *Är det bra säkerhetsrutiner eller är det någonting du saknar?*
Jag tycker nog de är rätt så bra, kan bli lite mycket ibland. Man måste ju försöka förebygga olyckor. Krävs ju mycket saker då.
6. *Hur ser du på ackord? Ser man ett tydligt samband mellan ackord och hur väl säkerhetsrutinerna följs?*
Ackord är ju bra, att ha prestationslön. Men samtidigt tycker jag att de kan tullas lite på säkerheten för att man ska kunna gå framåt lite. De här gubbarna är bra, men det finns ju andra byggen. Säkerheten borde vara relaterat till deras ackordstänk på något sätt. Att systemet ska gå via byggnads istället. Då blir det en helt annan sak. Vi betalar ju deras lön men hade det gått via byggnads hade de varit lite mer upp till dem.
7. *Påverkas arbetsmiljön av underentreprenader? Positivt/negativt?*
Det kan de göra. De kan vara lite sämre med hjälm och sådana saker och arbete med stege. Dom får man vara på rätt mycket. Tjata.
8. *Anser du att ID06 ökar säkerheten på byggarbetsplatsen?*
Beror ju på hur den används. Jag har ID06 här men jag har ju ingen grind till exempel. Det är helt från projekt till projekt. Smidigt för mig att inte behöva dela ut nycklar eller att ha olåsta bodar. Jag tycker att det är bra i alla fall.
9. *Har ni märkt någon skillnad kring säkerheten sedan sanktionsavgifter infördes?*
Ja jag får ju påtryckningar uppifrån. Man blir ju lite stämplad om det händer något och det vill man ju inte. Som ansvarig ligger det ungefär samma som förut.
10. *Bidrar skyddsombudet till en ökad säkerhet på byggarbetsplatsen?*
Ja definitivt.
11. *Varför är det svårt att få folk att vara skyddsombud?*
Jag vet inte. Kanske intresse och lite okunskap. Många pratar brett och vilt men sen när de ska göra något själva så vill de inte och vill att någon annan ska göra det istället. Likadant med lagbas- rollen och så. Det är väl ansvaret.
12. *Hur ser säkerhetskulturen ut på arbetsplatsen?*
Den är bra. De är förstående. Kan vara lite pippligt i början när man ska göra något som t.ex. säkerhetslina men sen så arbetar man in det direkt i arbetsberedning så följer det med sen.
13. *Hur fungerar kommunikationen? (mellan alla parter)*
Ja den når ut till alla. Jag går först till lagbasen så tar han upp det. Han för gubbarnas talan kan man säga.

14. *Vad tror du att man kan göra för att öka säkerheten?*

Om det inte är ackordsbetingat så ökas säkerheten. Då tar man kanske inte de onödiga riskerna för att det ska gå fortare. Nu tycker jag att mina gubbar är bra ändå. Men det är lite så i så fall.

15. *Finns det någonting mer du vill tillägga?*

Man kanske skulle kunna börja redan i skolan, tidigt skede, att man präntar in i huvudet från början om säkerheten.

Intervjufrågor

André, arbetsledare, Ullstämman

1. *Hur länge har du jobbat inom företaget/branschen?*
Företaget: Sedan augusti förra året (2014). Branschen: Sedan år 2011.
2. *Ålder?*
26 år.
3. *Hur ser arbetsmiljön ut i allmänhet?*
På de två företagen jag har varit på så tycker jag att det har varit bra. Var på Skanska innan. Sen har man väl sätt på andra ställen att det har varit sämre men där jag har varit har det varit bra.
4. *Hur tycker du att säkerhetsrutinerna följs?*
En del grejer bra och en del grejer sämre. Lite olika. Men överlag sköts det ganska bra, behöver inte tjata så mycket.
5. *Är det bra säkerhetsrutiner eller är det någonting du saknar?*
Nej jag tycker de har en bra nivå här. De har hittat rätt, inte gått för långt som på skanska ibland.
6. *Hur ser du på ackord? Ser man ett tydligt samband mellan ackord och hur väl säkerhetsrutinerna följs?*
Ja i en del fall. Det är väldigt personberoende. Men visst en del tar större risker för att hinna med ackordet. Men överlag tycker jag att ackord är en bra sak. Men sen är det väldigt personberoende om det blir en fara eller inte. Hålla i de gubbarna lite grann.
7. *Påverkas arbetsmiljön av underentreprenader? Positivt/negativt?*
Det väldigt beroende på vilken underentreprenör man har. Men det gör ingen större skillnad på den här arbetsplatsen om det är en underentreprenör eller våra egna. Det går ganska jämt ut. Större byggarbetsplatser kan det säkert finnas andra bekymmer men det har jag dålig erfarenhet av. Mest varit på mindre projekt.
8. *Anser du att ID06 ökar säkerheten på byggarbetsplatsen?*
Ja det skulle det göra om körde fullt ut med grindar och allt. Men det är ju en kostnadsfråga. Jättemycket pengar. Här gör det väl ingen större skillnad. Eftersom det är en väldigt liten arbetsplats så känner man igen de flesta, eller alla. Och alla som kommer som nya träffar jag och kör en säkerhetsgenomgång med och hela den biten. Då ser man om det är någon obehörig som kommer in på området. Gubbarna är ganska snabba på att säga till då med.
9. *Har ni märkt någon skillnad kring säkerheten sedan sanktionsavgifter infördes?*
Nej inte här i alla fall, kan jag inte påstå.
10. *Bidrar skyddsombudet till en ökad säkerhet på byggarbetsplatsen?*
Jo men det gör de ju. Det blir att man går skyddsronder och hela den biten. Sen försöker de väl sköta sig lite bättre och vara lite förebild för de andra. De säger faktiskt till om det är något, även om det inte är skydds rond. Och att det finns en person som har det ansvaret blir accepterad av de andra, att någon tar tag i det och får säga till.

11. *Varför är det svårt att få folk att vara skyddsombud?*

Det är väl just att folk inte alltid tycker det är jätteviktigt och att man blir den utpekade personen. Sen beror det nog mycket på vad man som skyddsombud gör rollen till. Jag har inte varit med om att det varit några problem eller utsatt något skyddsombud här. Tvärtom på Skanska, där gick det riktigt bra. Där ville man vara.

12. *Hur ser säkerhetskulturen ut på arbetsplatsen?*

Man behöver vässa till den lite i kanterna så att den kommer mer spontant. Men överlag funkar det, aldrig några bekymmer med att de inte sköter det. Men sen kan man alltid bli bättre och det blir mer invariant. Att man behöver sele och sådana grejer. Det är de enda vi har behövt tjata om.

13. *Hur fungerar kommunikationen? (mellan alla parter)*

Det tycker jag funkar riktigt bra jämfört med innan. Här är det väldigt öppet och alla kan prata med alla. Inga konstigheter. Känns som en platt organisation som man så fint säger. Det är ingen skillnad på någon, alla kan prata med alla. Finns ingen status i rollerna här, mycket mer på Skanska. Likadant med gubbarna, de kommer och pratar, inte gnäller och så.

14. *Vad tror du att man kan göra för att öka säkerheten?*

Dels som arbetsledare att föregå med gott exempel. Sen att fortsätta jobba med det. Vi ska ha sele och det är de som gäller. Vara konsekvent hela tiden och tydlig från företaget om vad man har för säkerhetsrutiner och att informationen går ut. Jag vet inte om de är duktiga på det, bara varit på det här projektet och här tycker jag att det har funkat. Vi har ju kört säkerhetsgenomgång med alla som kommer. Företaget ska vara noga med att detta gäller om ni vill ha mig som arbetsgivare. Tydligt och konkret fungerar alltid.

15. *Finns det någonting mer du vill tillägga?*

Nej inget.