

Byggarbetsmiljösamordnare under utförandefasen



LUNDS UNIVERSITET
Campus Helsingborg

LTH Ingenjörshögskolan vid Campus Helsingborg
Institutionen för byggvetenskap/byggproduktion

Examensarbete:
Emma Ekelund Trelde

© Copyright Emma Ekelund Trelde

LTH Ingenjörshögskolan vid Campus Helsingborg
Lunds universitet
Box 882
251 08 Helsingborg

LTH School of Engineering
Lund University
Box 882
SE-251 08 Helsingborg
Sweden

Tryckt i Sverige
Lunds universitet
Lund 2015

Sammanfattning

Titel	Byggarbetsmiljösamordnare under utförandefasen
Författare	Emma Ekelund Trelde
Handledare	Radhlinah Aulin, Byggproduktion, Lunds Tekniska Högskola (LTH) Johanna Forsberg, Opatina
Examinator	Anne Landin, Byggproduktion, Lunds Tekniska Högskola (LTH)
Bakgrund	Baserat på EG direktiv ändrades 2009 flera arbetsmiljölagar vilket innebar bland annat att ansvarsområden för de i byggprocessen inblandade specificerades bättre. Rollen som BAS-U tillkom vilket innebär att rollen som BAS-U är relativt ny. Huruvida BAS-U skall vara en intern roll (anställd hos utföraren) eller en extern konsult är ej reglerat i lagen eller dess tillämpningar.
Syfte	Studiens syfte är att undersöka om en externt anställd byggarbetsmiljösamordnare under utförande (BAS-U) skulle kunna vara mer effektiv än en internt anställd BAS-U på en byggarbetsplats i Sverige.
Frågeställning	Vilka arbetsroller har ansvar för arbetsmiljön under byggprocessen? Hur fungerar en extern respektive en intern roll som byggarbetsmiljösamordnare under utförandet på en byggarbetsplats i praktiken?
Metod	Denna studie har utförts med hjälp av en kvalitativ metod. Tre externa och tre interna BAS-U intervjuades, svaren analyserades och utmynnade i empirin. Litteraturstudier som utgör den teoretiska basen hämtades från internet, vetenskapliga artiklar och böcker.

Slutsatser

Av intervjuerna som utförts framkom det att de flesta var på något sätt positivt inställda till en extern roll som BAS-U.

För att tydligare klargöra om BAS-U bör vara en intern roll eller extern roll behöver fler studier göras och då även få synpunkter från parter såsom byggherren och byggarbetarna.

Författaren anser däremot att rollen blir tydligare om det endast är en extern som har hand om arbetsmiljöfrågorna och rekommenderar detta.

Nyckelord

BAS-U, byggprocessen, byggplatsdirektiv, arbetsmiljö

Abstract

Title	Health and safety coordinator during execution
Author	Emma Ekelund Trelde
Supervisors	Radhlinah Aulin, Division of Construction Management, Faculty of Engineering Lund University Johanna Forsberg, Opatina
Examiner	Anne Landin, Division of Construction Management, Faculty of Engineering Lund University
Background	Based on a European Construction Site Directive the Swedish law was amended in 2009. The changes included a specification of the responsibilities for everyone in the construction process. It was at this time that the role as Health and Safety Coordinator during Execution (HSC-E) was introduced in Sweden. However, it has not been stated whether HSC-E should be an internal (employee at the construction company) or an external consultant.
Purpose	The purpose of this study is to see if an external HSC-E would be more effective than an internal HSC-E at a construction site in Sweden.
Problems	Which characters have a responsibility of the work environment during the building process? How does an external HSC-E versus an internal HSC-E function during execution phase?
Method	A qualitative study has been utilized regarding the interviews, which has resulted in the empirical data. A total of seven interviews have been conducted. The interviews are included by one test interview, three interviews with an internal HSC-E and three interviews with an external HSC-E. The literature study forms the theory and has been taken from the Internet, scientific articles and books.

Conclusion

Telling from the interviews, more or less everyone had a positive response about the role as a HSC-E being an external part of the organization.

This study is not enough to tell whether the HSC-E should be internal or external and more studies should be conducted. More comments and views from, for example, the client and the building constructors should also be collected.

Still, the author considers, and recommends, this role to be an external part of the organization that would be the one taking care of the working environment.

Keywords

HSC-E, construction process, Construction Site Directive (CSD), work environment

Förord

Detta examensarbete genomfördes under våren 2015 och utgör avslutningen på ett treårigt högskoleingenjörsprogram med inriktning byggt teknik arkitektur. Examensarbetet omfattar 22,5 högskolepoäng vilket motsvarar 15 veckors heltidsstudier.

Jag vill tacka mina handledare Radhlinah Aulin, LTH, och Johanna Forsberg, Opatina. Alla respondenter som ställt upp på intervjuer riktar jag även ett stort tack till. Dessutom vill jag tacka min pappa Mats som stöttat mig genom hela arbetet.

Lund, juni 2015

A handwritten signature in black ink that reads "Emma Ekelund Trelde". The signature is written in a cursive style and is positioned above a horizontal line.

Emma Ekelund Trelde

Förkortningar

AFS	Arbetsmiljöverkets föreskrifter
AML	Arbetsmiljölagen
AMP	Arbetsmiljöplan
BAS	Byggarbetsmiljösamordnare
BAS-U	Byggarbetsmiljösamordnare – utförande
BAS-P	Byggarbetsmiljösamordnare – planering
EG	Europeiska gemenskaperna
HSC-E	Health and safety coordinator - execution
SAM	Systematisk arbetsmiljö

Innehållsförteckning

Introduktion	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Syfte	2
1.3 Frågeställning	2
1.4 Avgränsning	2
1.5 Disposition	3
2 Metod	5
2.1 Litteraturstudie	5
2.2 Intervjustudie	5
2.2.1 Kvalitativ metod	6
2.2.2 Kvantitativ metod	6
2.2.3 Nackdelar.....	6
2.3 Validitet, reliabilitet och objektivitet	7
3 Teori	9
3.1 Arbetsmiljö i byggprocessen	9
3.1.1 Byggprocessen.....	9
3.1.1.1 <i>Idé och program</i>	9
3.1.1.2 <i>Projektering</i>	10
3.1.1.3 <i>Upphandling</i>	13
3.1.1.4 <i>Produktion</i>	17
3.1.1.5 <i>Förvaltning</i>	19
3.1.1.6 <i>Rivning</i>	19
3.2 Arbetsskador och tillbud	19
3.2.1 Arbetsskador.....	19
3.2.1.1 <i>Fall från högre respektive lägre nivå</i>	20
3.2.1.2 <i>Tunga lyft</i>	21
3.2.1.3 <i>Bärande av tunga material</i>	21
3.2.2 Tillbud	21
3.2.3 Arbetsskador i siffror.....	22
3.2.4 Orsaker till arbetsskada	25
3.3 Lag och regler om samordning	27
3.3.1 EG-direktiv och byggplatsdirektivet 92/57/EEG.....	27
3.3.2 Arbetsmiljölagen	28
3.3.3 Bygg- och anläggningsarbete AFS 1999:03	28
3.4 Byggarbetsmiljösamordnare	29
3.4.1 Definition av byggarbetsmiljösamordnare	29
3.4.2 BAS-P	30
3.4.2.1 <i>Arbetsmiljöplan</i>	31

3.4.3 BAS-U	32
3.4.3.1 Arbetsuppgift.....	33
3.4.3.2 Systematisk arbetsmiljö	34
4 Empiri	38
4.1 En vanlig arbetsdag.....	38
4.2 Bra arbetsmiljö i projekten.....	38
4.3 Arbetsmiljöproblem	39
4.4 Skillnad mellan intern och extern BAS-U	40
4.4.1 Fördel med intern BAS-U	41
4.4.2 Nackdel med intern BAS-U	42
4.4.3 Fördel med extern BAS-U	42
4.4.4 Nackdel med extern BAS-U	43
4.5 Tiden till arbetsmiljö, är det rimligt med tid?	44
4.6 Arbetsmiljö eller produktivitet	45
4.7 Övrigt	46
5 Analys och diskussion.....	47
6 Slutsats.....	52
6.1 Reflektion kring frågeställningen	52
6.2 Förslag till fortsatt studie	52
6.3 Metodkritik.....	53
7 Litteraturförteckning	54
8 Bilaga 1 Transkribering av intervjuer	61
8.1 Pilotintervju	61
8.2 Intervju med intern BAS-U	68
8.3 Intervju med extern BAS-U	100

Introduktion

Här introduceras bakgrunden till studien och fortsätter vidare med syfte, frågeställning, avgränsning och slutligen dispositionen för hela arbetet.

1.1 Bakgrund

Olyckor, det vill säga oväntade händelser som skadar kropp och själ får nog anses vara en del av livet. Arbetsplatsolyckor har funnits i alla tider, det är ju inte direkt förvånande att när de egyptiska pyramiderna byggdes skedde en hel del olyckor med åtföljande kroppsskador. Vid utgrävningar i Egypten har det hittats gravar med personer med till exempel amputerade lemmar (Clark, 1997). Arbetsplatsolyckor förekommer på alla arbetsplatser, olyckor på byggarbetsplatser är ofta förenade med kroppsskador vilket inte är helt förbluffande med tanke på alla typer av maskiner och tungt byggmaterial.

Just olyckor och åtföljande kroppsskador är kanske det som tänks på när arbetsmiljön diskuteras, framförallt inom byggindustrin. Det ska samtidigt inte glömmas annan påverkan på arbetsmiljön som kan ge sig uttryck i sjukdom långt senare i livet, ett bra exempel är asbest som ger upphov till lungskador många år efter exponeringen. Idag är asbest förbjudet som byggmaterial, men det finns många andra ämnen, till exempel lösningsmedel, som sannolikt är skadligt på lång sikt.

Således påverkas arbetsmiljön av faktorer som kan ge upphov till omedelbar skada och faktorer som kan skada på lång sikt. Detta innebär att den arbetsmiljöansvariga ska ha kunskap inte bara om vad som kan ge upphov till olycka utan också kunskap om alla det material som används på en byggarbetsplats och som kan ha skadlig effekt långt senare.

Den 1 januari 2009 införde Sveriges regering ändringar i Arbetsmiljölagen och i AFS 1999:03 Byggnads- och anläggningsarbete. Ändringarna handlade bland annat om rollen som byggarbetsmiljösamordnare under projektering såväl som utförandet och hur ansvarsfördelningen för arbetsmiljön delas upp.

Byggarbetsmiljöansvarig på en arbetsplats är i de flesta fall högsta chefen som kan delegera arbetsuppgifterna men inte ansvaret. På byggarbetsplatser finns det byggarbetsmiljösamordnare som oftast är anställd av

byggföretaget. Med dagens komplexa arbetsplatser och regelsystem kan det vara svårt för en intern samordnare att hålla sig uppdaterad, dessutom finns det ju en lojalitet mot arbetsgivaren, det vill säga byggföretaget. En möjlighet att lösa dessa problem är att ha en extern byggarbetsmiljösamordnare som bara arbetar med arbetsmiljöfrågor. Det finns nu också konsultfirmor inom arbetsmiljö som tillhandahåller byggarbetsmiljösamordnare. Det är dock oklart om detta är en önskvärd utveckling eller bara ett sätt att lösa arbetsmiljöproblemet för små företag som har svårt att hålla kompetens inom byggverksamhetens alla områden. Större företag kan antingen välja att se denna del av sitt personalansvar som en viktig del av sin kärnverksamhet, eller att arbetsmiljöproblem ligger så pass långt från kärnverksamheten att det är bättre att anlita specialutbildad personal. Frågan uppkommer då, vilket är bäst, en intern eller extern byggarbetsmiljösamordnare?

1.2 Syfte

Studiens syfte är att undersöka om en extern konsult som byggarbetsmiljösamordnare under utförandet (BAS-U) skiljer sig från en internt anställd BAS-U med avseende på funktionalitet och effektivitet.

Studien syftar även till att ta fram vilka arbetsroller under byggprocessen som har ansvar för arbetsmiljön.

1.3 Frågeställning

Vilka arbetsroller har ansvar för arbetsmiljön under byggprocessen?

Hur fungerar en extern respektive en intern roll som byggarbetsmiljösamordnare under utförandet på en byggarbetsplats i praktiken?

1.4 Avgränsning

Studien avgränsar sig till svensk lagstiftning för byggarbetsmiljösamordnaren under utförandet (BAS-U), det vill säga den som är arbetsmiljösamordnare under byggprocessen.

1.5 Disposition

Nedan presenteras kapitlen var för sig och dess inbördes struktur. Som en introduktion till varje kapitel finns det även i början en kortfattad summering av vad kapitlet handlar om.

Kapitel 1 Introduktion

Här tar författaren upp bakgrunden till varför studien utförts, syftet med studien, frågeställning, avgränsning och hur studien är uppbyggd.

Kapitel 2 Metod

Vilken metod studiens författare använt sig av både inom litteratur såväl som intervjuer presenteras.

Kapitel 3 Teori

Detta kapitel börjar med att presentera arbetsmiljöansvaret inklusive roller under byggprocessen. Därefter presenteras några utvalda arbetsskador och tillbud som är de främst förekommande inom byggbranschen. Efter arbetsskador och tillbud tas det upp om lagförändringen och hur den har påverkat svensk lagstiftning. Slutligen tar teorin upp ämnet byggarbetsmiljösamordnare och redovisar om både BAS-P och BAS-U.

Kapitel 4 Empiri

Det som framkommit i intervjuerna redovisas under detta kapitel. Varje delkapitel härunder börjar med ett stycke om den interna BAS-U och nästa stycke fortsätter med vad som framkommit från de externa BAS-U.

Kapitel 5 Analys och diskussion

Här analyserar och diskuterar författaren vad som kommit fram under intervjuerna och redovisats i empirin. Viss koppling görs även till teorin och diskuteras utefter författarens perspektiv. Den första frågan tas också upp kortfattat.

Kapitel 6 Slutsats

Studien avslutas med slutsatser kring frågeställningen. De frågor som dykt upp under arbetets gång redovisas vilket förhoppningsvis kan inspirera till vidare studier inom detta område. Kritik kring metoden som använts kommenteras och hur den hade kunnat göras på andra sätt och vad det i sådana fall lett till presenteras i detta kapitel.

Kapitel 7 Litteraturförteckning

Här redovisas alla källor som författaren använt sig av under arbetets gång. Källorna är uppdelade efter litteratur och elektroniska källor.

Kapitel 8 Bilaga 1 Transkribering av intervjuer

Eftersom intervjuerna finns som ljudfiler har författaren transkriberat de intervjuer som gjorts vilka tillkommer som bilagor. Dessa verkar då som intervjukällor.

2 Metod

Här presenteras hur studien har utförts både med hjälp av litteraturstudie och intervjustudie. Därefter tas validitet, reliabilitet och objektivitet upp och hur dessa tas hänsyn till.

2.1 Litteraturstudie

Litteraturstudien pågår löpande genom hela arbetet. Internet har använts med hjälp av sökmotorerna Google, Google Scholar, CRCNetBase, ScienceDirect, eNav, Nationalencyklopedin, RetrieverResearch där sökord såsom ”arbetsmiljö”, ”byggarbetsmiljösamordnare” och ”olyckor” utgjort de huvudsakliga sökorden. Fler nyckelord som använts redovisas i stycket nedan.

Vetenskapliga artiklar, både svenska och engelska, och böcker har använts. De böcker som lästs utgörs mestadels av kurslitteratur från tidigare kurser under utbildningens gång. Böckerna som inte utgörs av kurslitteratur har med hjälp av internet och ovan nämnda sökmotorer hittats med hjälp av nyckelorden: Byggprocessen. Arbetsmiljö. Byggarbetsmiljösamordnare. Olyckor. Ansvar bygg. Tillbud. Förändring av Arbetsmiljölagen. Systematiskt arbetsmiljöarbete.

2.2 Intervjustudie

Intervjuer utfördes med hjälp av frågor som konstruerats baserat på litteraturstudien enligt ovan och med avsikt att undersöka frågeställningarna i arbetet. Svaren är således relevanta för studiens syfte och benämns primärdata. Intervjuerna utfördes genom en semi-strukturerad frågeställning. Frågorna var nedskrivna från början men efterhand tillkom vissa frågor som ansågs vara nödvändiga och ge mer till respondentens svar och för studien (Björklund & Paulsson, 2003). Alla intervjuer spelades in med hjälp av applikationen ”Dictaphone”. Samtliga intervjuer har transkriberats och presenteras under kapitel 8 *Bilaga 1 Transkribering av intervjuer*. Viktigt att tillägga är att alla respondenter tillfrågades innan intervjun om de medgav sitt samtycke till inspelning. Samtliga respondenter godkände att intervjun spelades in.

Den första intervjun som utfördes var en så kallad pilotintervju. Med hjälp av denna pilotintervju utvecklades och förfinades frågorna till senare

intervjuer. Totalt utfördes sedan sex stycken intervjuer. Tre platschefer som verkar som BAS-U, alltså tre interna BAS-U, och tre externa BAS-U. För att respondenterna ska få förbli anonyma redovisas inte vilket företag de kommer ifrån och i de fall då företagsnamn eller namn nämndes under intervjuerna transkriberades dessa med koder. ”NC” för företagsnamn och ”NN” för namn. Respondenternas ålder och vilken titel de har redovisas för att visa på deras profil.

Valet av de interna respondenterna blev platschefer då dessa verkar som BAS-U. En intern valdes genom att författaren gick in på en byggarbetsplats och frågade efter BAS-U, en annan valdes genom förfrågning vid en träff och en tredje fick författaren tips om på en av de andra två intervjuerna. De externa kom författaren i kontakt med via handledare och alla externa kom från samma företag. Att välja att intervjua alla från samma företag var en förenkling från författarens sida för att hinna med. Detta medförde att några av svaren blev lika medan andra svar blev olika. Det framkom tydligt vilka värderingar kring arbetsmiljö de externa hade.

2.2.1 Kvalitativ metod

Den kvalitativa metoden, som är använd i föreliggande arbete, innebär att studien skapar en djupare förståelse för ett specifikt ämne, som i detta fall gällande byggarbetsmiljösamordnare under utförandet. Som Björklund och Paulsson (2003) beskriver är det observationer och intervjuer som är mer lämpade vid studier som är kvalitativa (Björklund & Paulsson, 2003).

2.2.2 Kvantitativ metod

Den kvantitativa metoden innebär att studien baseras på värden och siffror, det vill säga en studie där informationen som hittats utgörs av bland annat numeriska mätningar. Björklund och Paulsson (2003) tillägger även att allt inte går att mäta vilket gör att information av den kvantitativa sorten är begränsad (Björklund & Paulsson, 2003).

2.2.3 Nackdelar

Nackdelarna med den kvalitativa metoden blir att färre individer undersöks än vad studien möjligt behövt. De respondenter som deltagit under intervjuerna ger svar som därefter blir upp till författaren att tolka. Författaren blir på så sätt ett filter och resultatet därefter. Det finns metoder

som med hjälp av analys tar varje ord och mening för sig. Men en sådan analys skulle ta alldeles för lång tid och därför har författaren valt att i denna studie tolka svaren själv men även bifogat transkription av varje intervju som genomförts vilket öppnar upp för läsarens egen tolkning.

Nackdelar med en kvantitativ studie blir bland annat att respondenterna blir inlåsta i de svarsmöjligheterna som finns. De får endast en enkät att svara på men utan chansen att utveckla sina svar. Svaren är fasta och från respondentens synvinkel får det bli antingen det ena eller det andra svarsalternativet. Hela den kvantitativa metoden bygger på att den som utläser svaren ska kunna räkna och på det viset få ihop numeriska värden och siffror som exempelvis baseras på ettor och nollor. Vad som bland annat är svårt med den kvantitativa metoden är att få ett representativt urval, att studien motsvarar verkligheten. Exempelvis lika stor procentandel kvinnor i studien som den verkliga gruppen motsvarar. Till exempel att antalet platschefer inom ett specifikt län motsvaras av tio procent kvinnor. Då bör även gruppen för urvalet innehålla tio procent kvinnor. En annan svårighet med denna metod är att studien behöver många som svarar på enkäten. Exempelvis att enkäten skickas till 100 personer men endast 45 personer svarar. Då kommer slutsatserna som dras motsvaras endast av de 45 personer som svarat. Det är då möjligt att de övriga 55 personerna en helt annan åsikt som inte kommer fram som hade kunnat leda till en annan slutsats.

2.3 Validitet, reliabilitet och objektivitet

Validitet, reliabilitet och objektivitet är tre mått som kan ses som mätinstrument för att mäta en studies tillförlitlighet. Innebörden av de tre orden sammanfattas:

- Validitet: mäts det som bör mätas?
- Reliabilitet: mäter det instrument som används lika hela tiden?
- Objektivitet: hur påverkar egna värderingar studien och dess resultat?

För att öka de ovan nämnda måtten för studien föreslår Björklund och Paulsson (2003) att:

- Använda fler perspektiv och ha tydliga frågor.
- Ha kontrollfrågor i intervjufrågorna.
- Motivera vilka val som har gjorts och därmed få läsaren till att själv ta ställning angående resultatet. (Björklund & Paulsson, 2003)

I denna studie tas den hänsyn till dessa mätmetoder genom att intervjufrågorna som skapats först testades i en pilotintervju och därefter utvecklades. Frågorna blev därmed tydligare inför de sex intervjuerna som utgör delar av resultatet. Det blev slutligen många fler frågor och en del frågor uppfattades som repetition för respondenterna (en form av kontrollfrågor). Detta gav respondenten möjlighet att utveckla sig mer bland annat vad som gällde fördelar och nackdelar alternativt att svaret blev likt vad som tidigare sagts. Alla intervjuer som spelats in transkriberades sedan ordagrant vilket gör att den som läser denna studie får lov att själv bilda sig en egen uppfattning som kanske, eller kanske inte, liknar författarens resultat.

3 Teori

Teorin presenteras med hjälp av endast litteraturstudien. Här besvaras även den första frågeställningen i det första delkapitlet. Därefter följer text om arbetsskador, lagar och regler och slutligen byggarbetsmiljösamordnaren i teorin.

3.1 Arbetsmiljö i byggprocessen

Arbetsmiljö är enligt Arbetsmiljöverket den delen som berör de fysiska, psykiska och sociala förhållanden på en arbetsplats. De fysiska förhållanden beskriver hur arbetstagaren påverkas av exempelvis ljud och buller som kan leda till trötthet medan de psykiska förhållanden redogör för exempelvis arbetsmängden som den enskilde utsätts för. Vad gäller de sociala förhållandena redogör dessa för den gemensamma sammanhållningen och interaktionen arbetskollegor emellan (Arbetsmiljöverket (I), 2015).

Huruvida arbetsmiljön är god eller dålig styrs av hur personalen mår. Som företagshälsokollen uttrycker sig mår företaget som dess personal mår (Företagshälsokollen, 2015).

3.1.1 Byggprocessen

De delar som utgör byggprocessen ur en arbetsmiljösynvinkel kan sammanfattas med hjälp av *Figur 1*. Byggprocessen sträcker sig från det att en idé har skapats till den dagen då bygget har uppnått sin tekniska livslängd och måste rivas. Varje fas presenteras nedan och även vilka ansvarsroller som ska finnas med steg för steg.



Figur 1: Byggprocessens steg.

3.1.1.1 Idé och program

Uppstart av ett projekt börjar med att en idé kläckts eller att ett behov uppstått. Den som får själva idén eller upptäckt behovet kallas för

beställaren men kan även vara byggherren i vissa fall. Det är beställaren och byggherren som gemensamt bär ansvaret för att först genomföra byggnads- eller anläggningsarbetet och i senare led förvalta respektive underhålla dessa (Persson, 2012).

För att komma vidare med idén bör en förstudie av projektet utföras. En förstudie utförs genom att en byggkonsult, eller någon annan med liknande kunskaper och erfarenheter, tillsammans med beställaren går igenom vilka byggtkniska utmaningar som kan finnas och vilka respektive fackmän som kan behövas på plats (Kreativ Byggkonsult AB, 2015). En förstudie är således en förberedande undersökning (Nationalencyklopedin, 2015) avsedd att bland annat belysa vad som kan bli fel, inkluderande arbetsmiljön, under byggprocessen.

3.1.1.2 Projektering

I projekteringsfasen fastställs hur själva slutprodukten bör se ut. Enligt Nordstrand (2008) innebär denna fas¹:

”Projektering innebär att skapa ett byggnadsverk som uppfyller byggherrens alla önskemål och krav enligt byggnadsprogrammet och att redovisa byggnaden eller anläggningen på ritningar och i beskrivningar. Dessa bygghandlingar ska sedan kunna användas som underlag för dem som ska uppföra byggnaden eller anläggningen.” (Nordstrand, 2008).

De som innehar en roll i projekteringsfasen är byggherren, byggherrens rådgivare, byggarbetsmiljösamordnare för projekteringen (BAS-P), projektörer såsom arkitekter, konstruktörer med flera, entreprenörer och brukare (BAR Bygge & Anlæg, 2014). Nedan redogörs för byggherrens och projektörernas arbetsmiljöansvar. För entreprenörers arbetsmiljöansvar redogörs under kapitel 3.1.1.3 *Upphandling*. BAS-P's arbetsmiljöansvar och dennes roll i projekteringen redovisas under kapitel 3.4.2 *BAS-P*.

För arbetsmiljön i projekteringsfasen är BAS-P involverad i alla delar av projekteringen för att snabbt kunna få en överblick och även kunna rätta till möjliga fel som kan tänkas uppstå.

¹ Citat från kapitel ”4 Projektering” ur Nordstrands bok om *Byggprocessen*.

Byggherren

Byggherre är den som valt att realisera ett byggnads- eller anläggningsarbete. I grunden är det även byggherren som har ansvaret för arbetsmiljön genom hela byggprocessen. Arbetsmiljöansvaret som ligger på byggherren i detta skede är enligt Arbetsmiljöverket²:

- Se till att viktiga faktorer för arbetsmiljön bevakas under både planering och projektering och för bruksskedet i den färdiga byggnaden.
- Förhandsanmälan skickas till Arbetsmiljöverket (gäller byggarbetsplatser av viss storlek).
- Arbetsmiljöplan upprättas innan byggarbetsplatsen etableras.
- Utse byggarbetsmiljösamordnare, Bas-P och Bas-U.
- Följa upp arbetsmiljöuppgifter som Bas-P och Bas-U ska göra genom alla byggskeden (back-up ansvar). (Arbetsmiljöverket (X), 2015)

Arbetsmiljöansvaret kan i vissa fall överlåtas från byggherren till en uppdragstagare (Arbetsmiljöverket (X), 2015). Uppdragstagaren, som måste vara antingen total- eller generalentreprenad, utför då delar eller hela arbetsmiljöuppgiften som byggherren tidigare haft. ”För att byggherren ska kunna utse en uppdragstagare så måste hen se till att ge de förutsättningar som uppgiften kräver i form av självständighet, befogenheter och resurser till uppdragstagaren.” (Arbetsmiljöverket (XI), 2015). Enligt Arbetsmiljölagen kapitel 3 § 6 är byggherren dock inte befriad från sitt arbetsmiljöansvar även om denne utsett någon annan till att vara BAS-P respektive BAS-U.

Om arbetsmiljöansvaret som byggherren innehar inte uppfylls inom en viss tid, exempelvis att en arbetsmiljöplan inte finns vid etablering av byggarbetsplatsen, kan byggherren få betala en sanktionsavgift (Arbetsmiljöverket (X), 2015). En sanktionsavgift är en avgift som betalas av de som inte följer föreskrifterna (AFS). Syftet med denna avgift är att göra arbetsmiljön bättre på arbetsplatser i Sverige. Hur hög denna blir är beroende av storleken på företagen och beräknas efter antalet sysselsatta i företaget eller organisationen (Arbetsmiljöverket, 2014).

² Punkterna nedan är hämtade från Arbetsmiljöverket (X) 2015.

Projektörer

Att vara projektör, eller konsult, innebär att vara exempelvis arkitekt eller konstruktör och således vara den som producerar ritningar för en byggnad eller anläggning. Konsulten har kunskap inom ett specifikt område, till exempel VVS. Dessa kan antingen vara inhyrda av byggherren eller anställda av totalentreprenören (Nordstrand, 2008)³.

För att uppnå en god arbetsmiljö under produktionen ska projektörerna tänka på hur de ritat och utformar en viss del av konstruktionen för att det ska kunna byggas säkert. Arbetsmiljön ska även tas i akt vad gäller den kommande förvaltningen när byggnaden är klar och överlämnad till byggherren. Exempelvis ska VVS-arbete kunna göras i efterhand utan att arbetsmiljön hamnar i kläm. Kontroller av alla de slag, till exempel av installationer, ska även de kunna utföras säkert (Arbetsmiljöverket (XII), 2015).

Arbetsmiljöverket rekommenderar att projektören, rent praktiskt, bör tänka på⁴:

- Tänka på hur arbetet kan genomföras och med vilka möjliga metoder.
- Det finns utrymme för att utföra arbetet och för det material som behövs.
- Material ska kunna transporteras och monteras utan manuella lyft.
- Välja material som är hanterbara och inte tunga.
- Tänka på vilka arbetsmiljöhjälpmiddel som finns.
- Tänka på vilka arbetsplattformar och lyftanordningar som krävs och finns för ett visst arbete.
- Tänka på att materialet inte är hälsovådligt.
- Tänka på vilka arbeten som behöver göras samtidigt eller nära varandra.
- Tänka på stabilitet under utförandet. (Arbetsmiljöverket (XII), 2015)

Svenska Byggbranschens Utvecklingsfond (SBUF) menar att förändringar i konstruktions- och produktionsmetoder skulle kunna eliminera risker. Detta skulle kräva andra tankesätt och ibland förändringar i de ursprungliga

³ Från Nordstrands bok om *Byggprocessen* kapitel ”4 Projektering”.

⁴ Punkterna nedan är direkt hämtade från Arbetsmiljöverket (XII) 2015.

planerna. Då det är möjligt att genomföra kan det i längden dels skapa en god arbetsmiljö och dels minska behovet av extra skyddsåtgärder. Genom att redan under projektering tänka på och förbereda för en god arbetsmiljö bidrar projektörerna till att de som utför byggnationen arbetar säkert (SBUF, 2009).

3.1.1.3 Upphandling

Upphandling sker då en beställare eller byggherre antingen köper eller anskaffar en tjänst, entreprenad, varor eller utrustning. Upphandling sker frekvent under hela byggprocessen. Är beställaren statlig eller landstingskommunal myndighet måste upphandling ske enligt lagen om offentlig upphandling (LOU). I de fall då beställaren är en privatperson alternativt privat företag finns det inga sådana regelverk att följa och upphandling kan därför ske på andra grunder, exempelvis tidigare affärsrelationer (Nordstrand, 2008)⁵. Det ska dock poängteras att de flesta företag har någon form av etisk upphandlingspolicy för att undvika risken för mutor.

Enligt Hansson och Olander (2013) ska en offentlig upphandling uppfylla de krav som ställs på offentliga bolag och förvaltningar enligt regelverk från EU-direktiv och LOU. Fem grundläggande principer som kraven baseras på är⁶:

- Likabehandlingsprincipen.
- Principen om icke diskriminering.
- Proportionalitetsprincipen.
- Transparensprincipen.
- Principen om ömsesidigt erkännande. (Hansson et al, 2013)

Ansvarsformerna som redovisas i detta arbete är totalentreprenad och utförarentreprenad och vilket ansvar de har. De utförarentreprenader som tas upp är mycket delad entreprenad, delad entreprenad och generalentreprenad.

Totalentreprenad

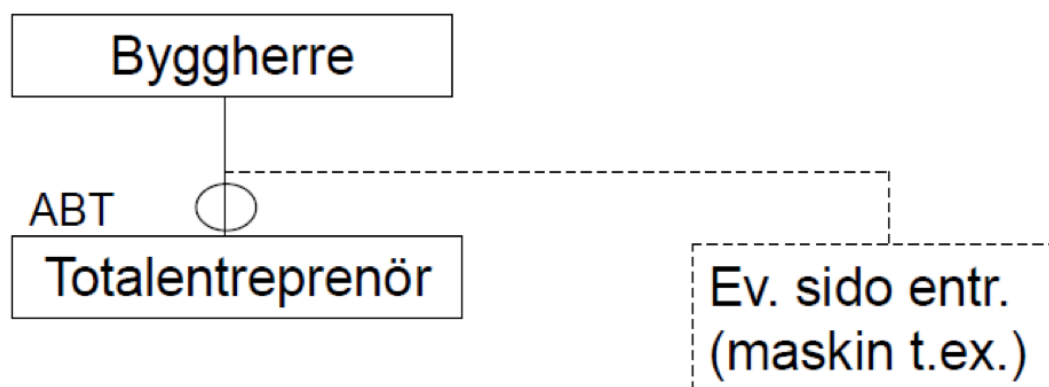
En totalentreprenad är en entreprenad som från det att kontraktet har blivit påskrivet har en totalentreprenör som ansvarar för upphandling och

⁵ Från Nordstrands bok *Byggprocessen* kapitel ”5. Upphandling av entreprenader”

⁶ De fem grundläggande principerna är direkt hämtade från Hansson, Olander och Landin *Byggläring Del 2: Byggandets delprocesser* 2013.

samordning av underentreprenörer för att färdigställa byggnationen. Allt beställaren gör är att ange krav och specifikationer på vilka funktioner som bör finnas vid färdig konstruktion och därefter utformar totalentreprenören ritningar och beskrivningar (Boverket, 2013).

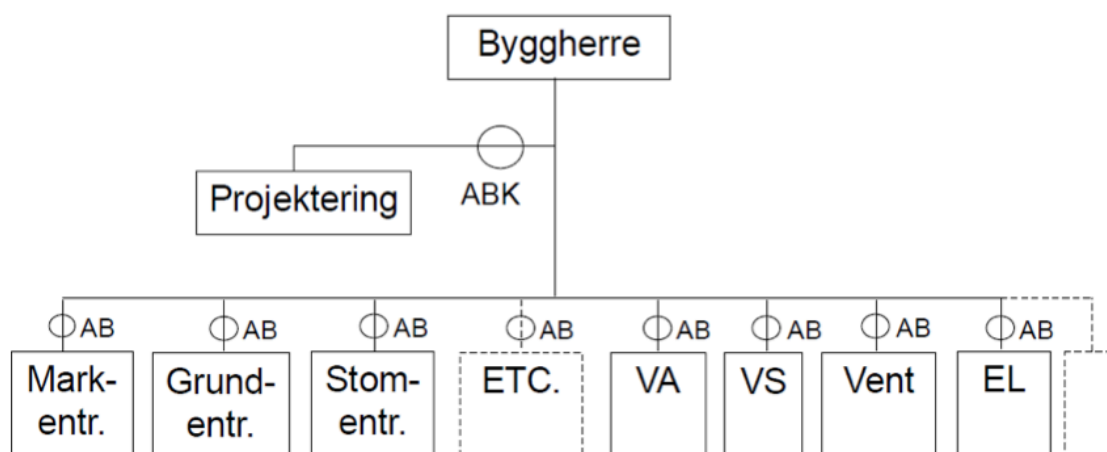
Totalentreprenören är ansvarig för både projekteringen och utförandet enligt Hansson och Pemsel (2011). (Hansson & Pemsel, 2011). Enligt AFS 1999:03 *Till § 3* kan arbetsmiljöansvaret, genom avtal, överlåtas från byggherren till totalentreprenören. Då någon annan tagit över arbetsmiljöansvaret under projektering och utförandet är ändå inte den som låter utföra ett byggnads- eller anläggningsarbete fri från ansvar enligt Arbetsmiljölagen kapitel 3 § 6.



Figur 2: Totalentreprenad. ABT står för allmänna bestämmelser för totalentreprenad. Bild från Hansson et al, 2013.

Mycket delad entreprenad

Vid ansvarsformen mycket delad entreprenad handlar byggherren upp alla entreprenader för sig, vilket då gör att varje entreprenör har ett eget enskilt avtal med byggherren och inga avtal mellan varandra. Hansson och Pemsel (2011) menar att denna ansvarsform kräver stora insatser vad gäller samordningen för deltagande sidoentreprenörer. Uppstår det exempelvis ett produktionstekniskt misstag hos en entreprenör kan detta bli ett fel som kvarstår och efterkommande entreprenörer påverkas då av detta. Ansvar för arbetsmiljön är helt och hållet byggherrens under både projektering och utförandet även om ansvaret är överfört på annan aktör (Hansson & Pemsel, 2011).



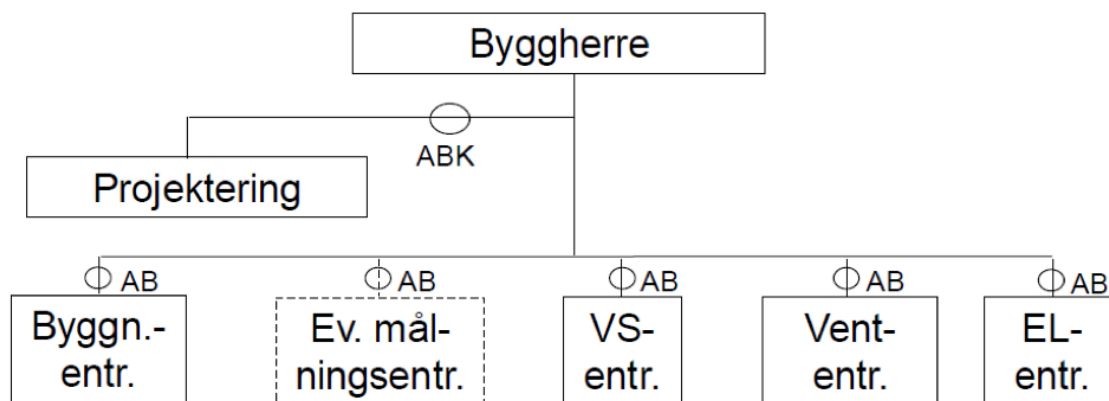
Figur 3: Mycket delad entreprenad. ABK står för allmänna bestämmelser för konsultuppdrag. AB står för allmänna bestämmelser för utförandentreprenader. Bild från Hansson et al, 2013.

Delad entreprenad

I en delad entreprenad samlas byggnadsarbetarna hos en entreprenör, en huvudentreprenör, medan de entreprenörer som innehar expertis inom ett visst område förblir sidoentreprenörer. De entreprenader som upphandlas till byggarbetet blir underentreprenörer till huvudentreprenören. ”Byggnadsentreprenören, vilken även oftast betecknas som huvudentreprenör, kan mot en ersättning åläggas ansvaret för samordningen även av sidoentreprenörer. Det är då viktigt att huvudentreprenören tilldelas den ekonomiska kontrollen över de sidoentreprenader för vilka huvudentreprenören tar samordningsansvaret.”⁷ (Hansson & Pemsel, 2011).

Samordningsansvaret är enligt Hansson och Pemsel (2011) aningen lättare att hantera jämfört med den mycket delade entreprenaden där stora insatser krävs för samordning av sidoentreprenader. Med en delad entreprenad är det lättare att få fram vems ansvar det är då felaktigheter uppstått. (Hansson & Pemsel, 2011).

⁷ Citat från Hansson och Pemsels bok *Beställarens nycklar till framgång* sidan 109 (2011).



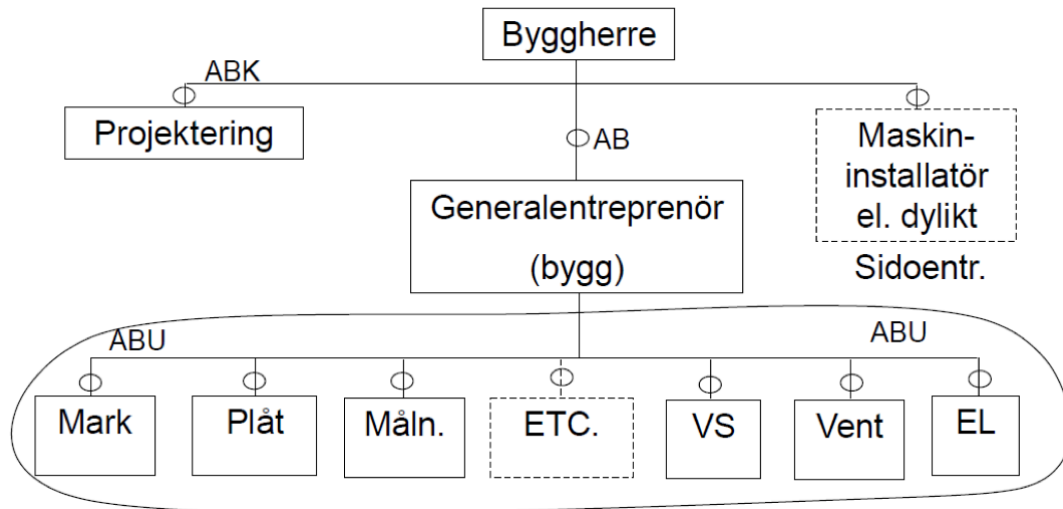
Figur 4: Delad entreprenad. ABK står för allmänna bestämmelser för konsultuppdrag. AB står för allmänna bestämmelser för utförandentreprenader. Bild från Hansson et al, 2013.

Generalentreprenad

Som generalentreprenad innebär det att det är byggherren som tar fram färdiga bygghandlingar och generalentreprenaden som bygger utefter dessa. Däremot är det endast ett förfrågningsunderlag som satts ihop och omfattar hela utförandet av byggnaden jämfört med delad entreprenad. Enligt Nordstrand (2008) ligger samordningsansvaret hos generalentreprenören som därefter upphandlar passande underentreprenörer (Nordstrand, 2008)⁸.

Enligt Hansson och Pemsel (2011) har entreprenören hela ansvaret för utförandet så länge inga brister förekommer i handlingarna (Hansson & Pemsel, 2011).

⁸ Från kapitel ”5. Upphandling av entreprenader” ur Nordstrands bok *Byggprocessen* 2008.



Figur 5: Generalentreprenad. ABK står för allmänna bestämmelser för konsultuppdrag. AB står för allmänna bestämmelser för utförandentreprenader. ABU står för allmänna bestämmelser för underentreprenader. Bild från Hansson et al, 2013.

3.1.1.4 Produktion

Vid färdig upphandling i enlighet med den ansvarsform byggherren valt sätter produktionen igång. Entreprenören som vunnit upphandlingen hyr in de underentreprenader som behövs.

Det är i denna fas som byggarbetsmiljösamordnare under utförandet (BAS-U) introduceras. Denna roll presenteras separat under kapitel 3.4.3 *BAS-U*.

Underentreprenader

Ansvar för en underentreprenad har för arbetsmiljön anges i AFS 1999:03 17 § och 18 §. Dessa paragrafer beskriver ett ansvar som enligt Arbetsmiljölagen, kapitel 3 § 7 b, innebär att de ska lämna uppgifter till ansvarig BAS-U om vilka risker som kan uppstå på grund av egen verksamhet. Exempel på risker som ska lämnas kan vara då maskiner eller kemiska produkter används. Alla som arbetar för underentreprenören ska följa de ordnings- och skyddsregler som BAS-U utfärdat och dessutom delta i arbetsmiljöarbetet som sker på byggarbetsplatsen. Tillsammans ansvarar de även för god ordning på arbetsplatsen och att regelbunden städning utförs. ”Dålig ordning innebär ofta risker för fall genom att någon halkar, snubblar eller trampar fel. Fall till lägre nivå, som är en av de

vanligare orsakerna till allvarliga arbetsskador, föregås ofta av sådana händelser.”⁹ (Sveriges Byggindustrier (II), 2014).

Arbetsgivarens ansvar

Enligt Arbetsmiljölagen 3 kapitlet 1 § är det upp till arbetsgivaren och arbetstagaren att tillsammans verka för en god arbetsmiljö. Arbetsgivarens ansvar på plats är enligt Arbetsmiljölagen 3 kapitlet 2 § att vidta alla åtgärder för att eliminera att arbetstagaren utsätts för olycksfall eller ohälsa. Det är även upp till honom eller henne att systematiskt planera, leda och kontrollera verksamhetens arbetsmiljö och se till att de som arbetar på platsen ska ha fått den utbildning som krävs för att undvika risker. Det åligger även denna att se till att föreskrifter och skyddsutrustning som ska användas finns tillgängligt. Vid olycksfall eller skador där flera arbetstagare varit inblandade ska arbetsgivaren underrätta myndigheten, som är förutbestämd av regeringen, om vad som inträffat (Sveriges Riksdag, 2014). Myndigheten är i detta fall Arbetsmiljöverket.

Arbetstagarens ansvar

Enligt Arbetsmiljölagen 3 kapitlet 4 § ska arbetstagaren medverka i arbetsmiljöarbetet, följa föreskrifterna och använda den skyddsutrustning som finns till hands. I de fall då arbetstagaren kan tänkas stöta på arbetsuppgifter som innebär fara för liv eller hälsa ska denne direkt rapportera till arbetsgivaren eller skyddsombudet (Sveriges Riksdag, 2014).

Skyddsombud

De arbetsuppgifter skyddsombudet har är bland annat att delta i planeringen av alla frågor som rör arbetsmiljön. Även de psykiska och sociala frågorna så som stress och utbrändhet är en del av skyddsombudets uppgifter. Ett skyddsombud utses av antingen den fackliga organisationen som har kollektivavtal på arbetsplatsen eller arbetstagarna (Arbetsmiljöverket (XIII), 2013). Enligt Arbetsmiljölagen 6 kapitlet 2 § ska ett skyddsombud utses om det på en arbetsplats finns minst fem arbetstagare som sysselsätts regelbundet. Om det finns fler än femtio arbetstagare, också regelbundet sysselsatta, ska det däremot utses en skyddskommitté bestående av företrädare från arbetsgivaren respektive arbetstagarna. Det är upp till både arbetsgivare och arbetstagare att den som utsetts till skyddsombud, eller de som utses till skyddskommitté, får ta del

⁹ Citat från Sveriges Byggindustrier (II) 2014

av utbildningen som krävs för att verka som skyddsombud (Sveriges Riksdag, 2014).

3.1.1.5 Förvaltning

När produktionen av byggnaden är färdig lämnar entreprenören över byggnaden till byggherren och den tänkta verksamheten bygget är avsett för kan starta. Byggnaden ska då försörjas med exempelvis vatten och elektricitet, så kallad drift, och de tekniska funktionerna och det ekonomiska värdet ska bevaras i form av underhåll. Underhåll av en byggnad innefattas av exempelvis reparationer eller utbyte av komponenter som inte fungerar (Nordstrand, 2008)¹⁰.

3.1.1.6 Rivning

När en byggnads tekniska livstid utgått är det dags att riva den. Enligt AFS 1999:03 § 5 b ska de hälsofarliga material som finns i byggnaden och stabiliteten, som påverkas, beaktas. I de fall det går bör det hälsofarliga materialet kartläggas först. I de lägen sådant inte går bör prover tas och analyseras innan start av rivning. Vilka hälsofarliga ämnen som ingår i material ska antecknas i arbetsmiljöplanen som BAS-P upprättat vid projekteringsfasen (Sveriges Byggindustrier (II), 2014). Exempel på ett hälsofarligt ämne inklusive dess verkan på hälsan anges nedan.

Asbest

Asbest användes till en början som isoleringsmaterial och senare i form av asbestcementprodukter. Asbest var billigt och dess tekniska egenskaper var lämpade för byggmaterial. Redan i början av 1900-talet var riskerna för asbestos (en lungsjukdom) kända, men det var först under 1950-talet som kopplingen till lungcancer uppdagades. Förbudet mot att använda asbest kom 1982 i Sverige vilket innebar ett totalförbud mot användning av asbest i byggnationer (Hallin & Loberg, 2015) och stränga säkerhetsregler infördes vid rivning av asbest.

3.2 Arbetsskador och tillbud

3.2.1 Arbetsskador

En arbetsskada definieras av Elmér (2015) som ”skada till följd av olycksfall eller annan skadlig inverkan i arbetet” (Elmér, 2015). Skador kan

¹⁰ Från kapitel ”7. Förvaltning” ur Nordstrands *Byggprocessen* 2008.

påverkas av såväl psykiska, fysiska som sociala faktorer. De psykiska och sociala aspekterna kan verka som en samlad faktor, psykosociala, och kan då exempelvis handla om trivsel arbetskollegor emellan. Exempel på skador som påverkar den fysiska aspekten presenteras i delkapitel 3.2.1.1–3.2.1.3.

Ett annat exempel på en definition av arbetsskada menar Samuelson (2014) är arbetsolyckor och arbetssjukdomsfall. Till arbetsolyckor klassas de arbetstagare som råkat ut för olyckor under sin vistelse på arbetsplatsen och sedan har minst en dags frånvaro. Till arbetssjukdomsfall räknas de arbetstagare som blivit sjuka på grund av en skadlig inverkan av exempelvis kemiska ämnen eller de sociala förhållandena (Samuelson, 2014).

De tre vanligaste arbetsskadorna

Den vanligaste olyckan på byggarbetsplatser är fall till lägre nivå (Arbetsmiljöverket, 2013). Om det är fall från högre nivå eller fall från lägre nivå nämns inte. Efter fall är de vanligaste olyckorna skador på grund av tunga lyft respektive bärande av tunga material. Användning av maskiner är även en olycksorsak och kommer efter bärande av tunga material enligt Arbetsmiljöverket (2013).

3.2.1.1 Fall från högre respektive lägre nivå

Fall kan delas upp i två kategorier. Fall från högre nivå där en högre nivå är exempelvis två meter mellan mark och fötter. Fall från lägre nivå där en lägre nivå avser om någon snubblar över sladdar, materiel som inte blivit undanplockat och material som ligger kvar efter användande. Något som till exempel kan bero på bristfällig städning på arbetsplatsen. Fall från lägre nivå kan även uttryckas som fall i samma nivå (AFA Försäkring, 2014).

Att falla från både högre och lägre nivå kan leda till lindriga såväl som allvarliga skador. Skillnaden mellan lindriga skador och allvarliga skador kan definieras som att de allvarliga skadorna behöver sjukhusvård i större utsträckning som exempelvis vid benbrott eller skallskador medan de lindrigare skadorna mer sällan behöver sjukhusvård (AFA Försäkring, 2014).

Mellan 2008-2012 var risken att falla högst inom byggindustrin av alla inrapporterade fall från olika arbetsplatser. Av 1000 sysselsatta på en

byggarbetsplats är det mellan tre och fyra fall per år varav det framför allt är arbetare inom betong-, bygg- och anläggningsindustrin som drabbas (AFA Försäkring, 2014).

3.2.1.2 Tunga lyft

Vid tunga lyft är det viktigt att lyfta rätt för att undgå skador i ländryggen och övriga delar av kroppen (Arbetsmiljöverket (II), 2015). Även belastande arbetsställningar och rotation bör undvikas. Vid lyft, vare sig de är tunga eller inte, ska det alltid göras med knäna och alltså inte med ryggen. Knäna bör vara böjda genom hela lyftet och fötterna placerade på vars en sida om objektet som lyfts (Sarvento-Håkansson, 2011).

3.2.1.3 Bärande av tunga material

Att bära tunga material under en längre sträcka eller upp och ner för trappor är något som bör undvikas om det går att använda tekniska hjälpmedel. Sveriges byggindustrier föreslår, med hänsyn till AFS 2012:02 Belastningsergonomi 6 §, för att förebygga ryggsador bör tunga lyft, i den utsträckningen det går, undvikas. Vid de tillfällen då det inte går att undvika tunga lyft bör bördan hållas så nära intill kroppen som möjligt och, som tidigare nämnts, ska det undvikas att lyfta med ryggen och vrida samtidigt (Sveriges Byggindustrier (I), 2014).

3.2.2 Tillbud

Ett tillbud är en händelse då något inträffar som kunnat leda till en olycka (von Rosen, 2015). Arbetsmiljöverket definierar ett tillbud som ”en oönskad händelse eller situation som kunnat leda till hälsobesvär, sjukdom eller olycksfall” (Arbetsmiljöverket (XIV), 2013).

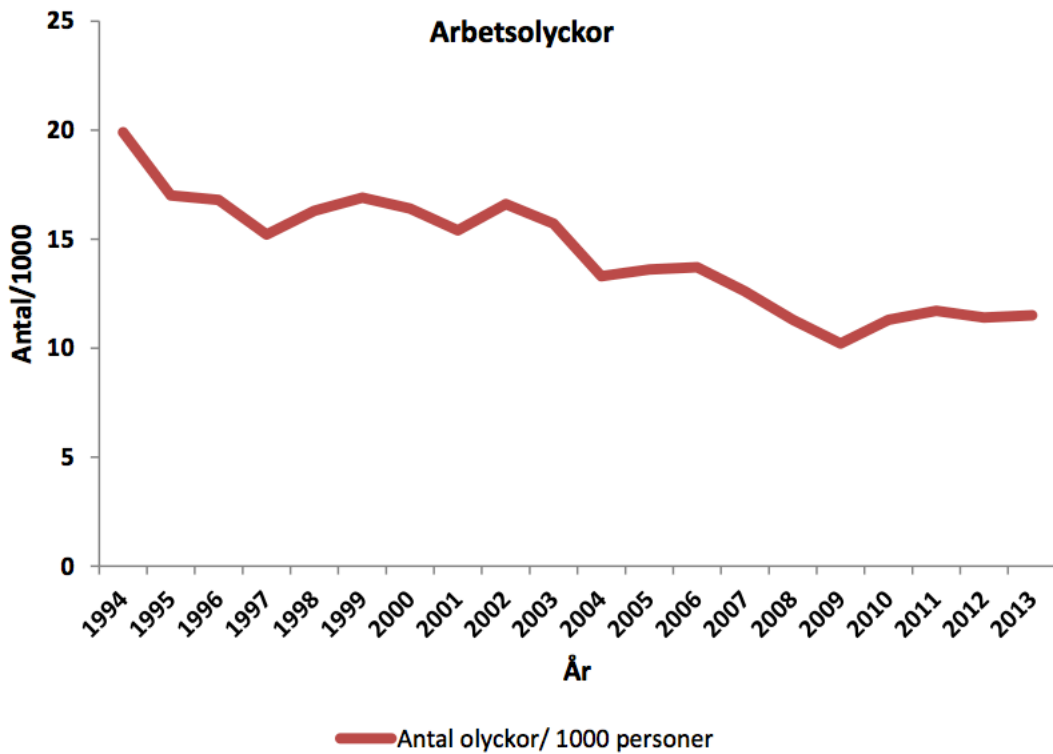
För att visa på skillnaden mellan en olycka och ett tillbud kan en olycka betecknas med ”Aj, det gjorde ont!” och ett tillbud med ”Oj, det kunde slutat illa!”. (Halldin & Levin, 2010)

Vad gäller rapportering av tillbud ska arbetsgivaren, enligt svensk lagstiftning AML 3 kapitlet 3 §, utan dröjsmål rapportera till den myndighet, som regeringen förutbestämt, då skador inträffat i samband med arbete (Sveriges Riksdag, 2014).

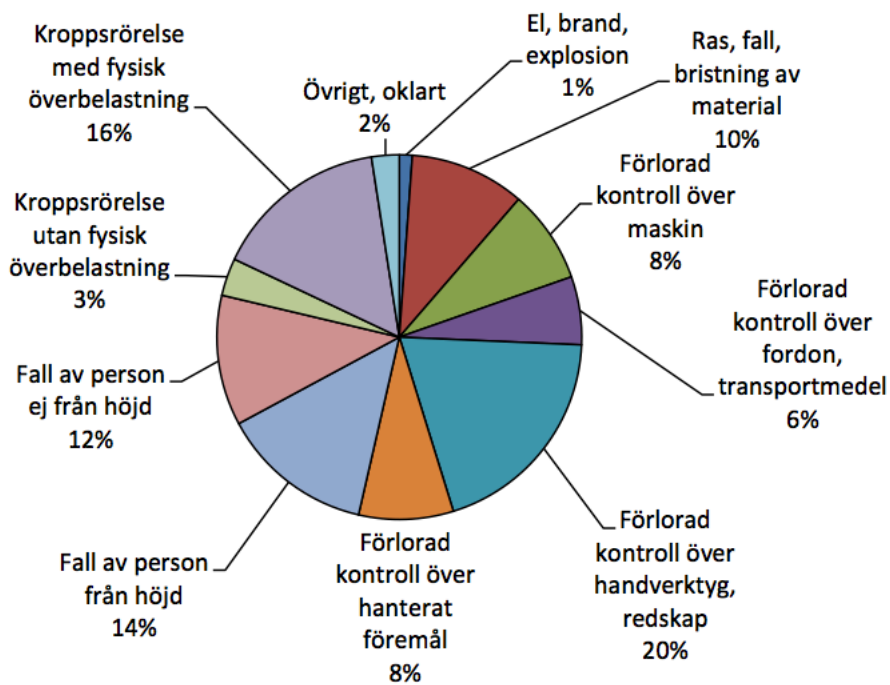
3.2.3 Arbetsskador i siffror

I tidningen Arbetarskydd skrev Davidsson (2008) om en trend mot allt färre olyckor inom byggbranschen under 2000-talet (Davidsson, 2008). Knappt ett år senare publicerades i samma tidning ännu en artikel om att byggolyckor minskat mellan åren 2007 och 2008 (Söderberg, 2009). I den senare artikeln angavs antalet byggolyckor 2007 till 1834 stycken medan det år 2008 sjunkit till 1782 stycken en minskning på 10 procent, baserat på antal sysselsatta inom byggindustrin respektive år, enligt Söderberg (2009). Dessa siffror gäller endast olyckor men vad gäller dödsfall inom byggbranschen skriver Söderberg (2008) i tidningen Byggvärlden om hur dödsfall ökat, till och med fördubblats, under det första halvåret 2008 till 13 dödsfall jämfört med 2007 då det skedde 6 dödsfall (Söderberg, 2008).

År 2012 arbetade 312 000 personer i byggindustrin (Sveriges Byggindustrier (III), 2013). Samuelson (2014) menar däremot att det år 2012 sysselsattes 319 000 personer i hela den svenska byggverksamheten varav 198 000 personer sysselsattes i den privata och offentliga bygg- och anläggningsverksamheten. År 2013, i byggbranschen med alla sidobranscher inkluderade, inrapporterades 3 437 arbetsolyckor till försäkringskassan varav det för den privata och offentliga bygg- och anläggningsverksamheten var 1 966 fall. Däremot år 2009 inrapporterades minst antal olyckor sedan 1994 som visas i *Figur 6* i diagrammet. Det diagrammet visar även på att sedan 1994 har antalet arbetsolyckor minskat men enstaka uppgångar 1999 och 2002. I *Figur 7* i cirkeldiagrammet visar Samuelson på orsaker till olyckor. Den dominerande olycksorsaken är förlorad kontroll över handverktyg och redskap (20 %) (Samuelson, 2014).

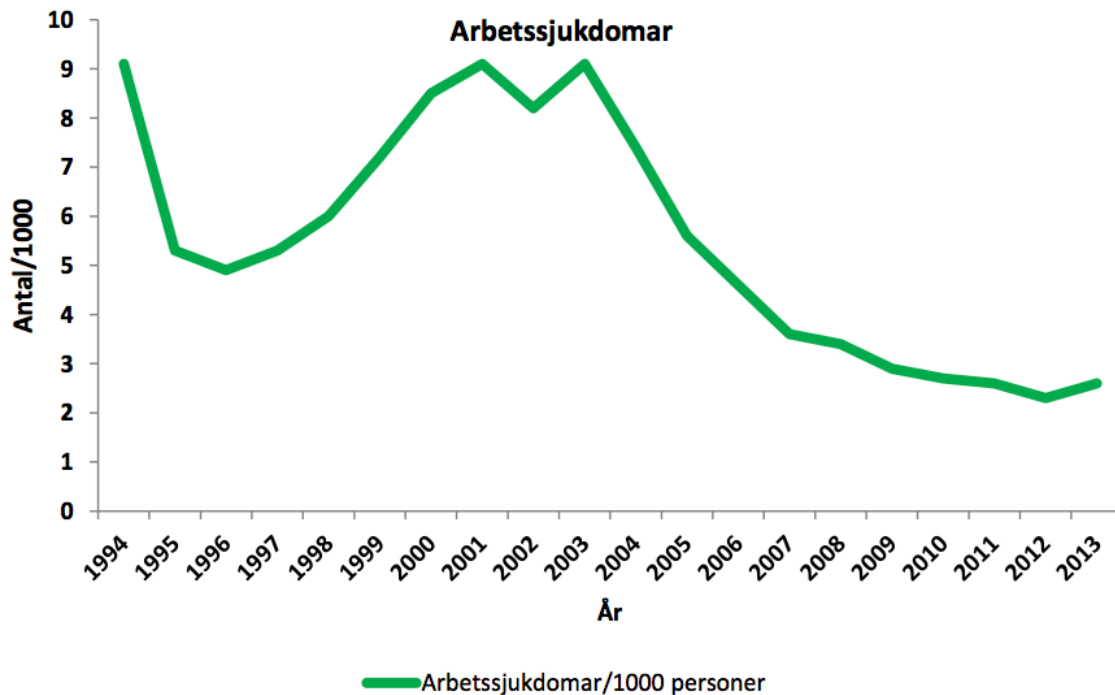


Figur 6: Antal olyckor per 1000 personer baserade på bygg- och anläggningsbranschen från 1994-2013. Bild från (Samuelson, 2014)

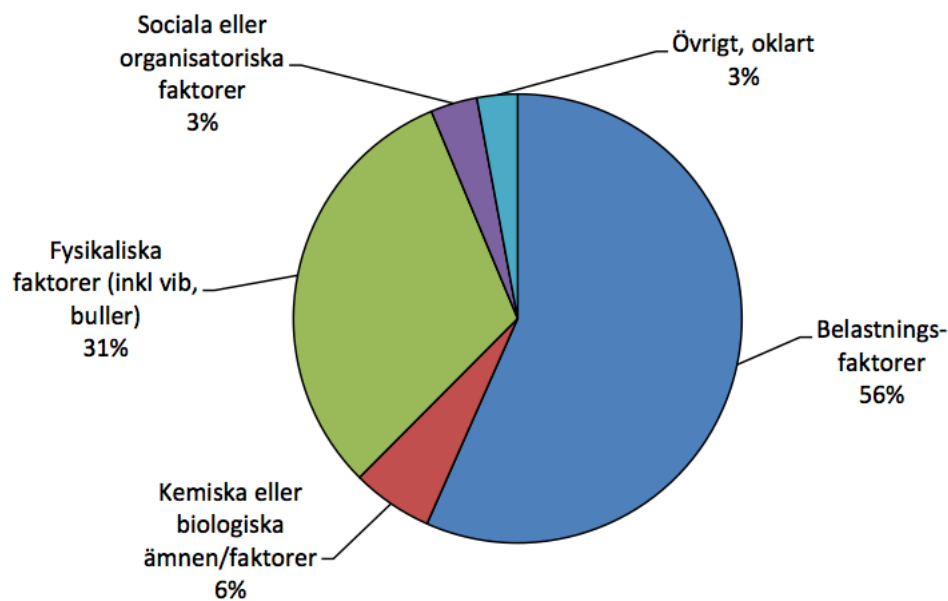


Figur 7: Orsaker till arbetsolyckor baserade på bygg- och anläggningsbranschen 2013. Bild från (Samuelson, 2014)

Vad gäller antalet inrapporterade arbetssjukdomsfall till försäkringskassan år 2013 var dessa uppe i 445 stycken för den privata och offentliga bygg- och anläggningsverksamheten men för hela byggindustrin var antalet 779 stycken. *Figur 8* i bilden visar på den ökning som har skett jämfört med året innan, men en absolut förbättring jämfört med år 2001 då inrapporterade fall var som högst. Cirkeldiagrammet som presenteras i *Figur 9* visar orsaker till arbetssjukdomsfall år 2013. Samuelson (2014) menar att det fortfarande är belastningsfaktorerna som är den dominerande faktorn. År 2013 fanns det 252 stycken inrapporterade arbetssjukdomsfall till följd av belastning vilket innebar att mer än hälften av arbetssjukdomarna var orsakade av belastning (Samuelson, 2014).



Figur 8: Arbetssjukdomar per 1000 personer baserade på bygg- och anläggningsbranschen från 1994-2013. Bild från (Samuelson, 2014)



Figur 9: Orsaker till arbetssjukdomsfall baserade på bygg-och anläggningsverksamheten 2013. Bild från (Samuelson, 2014)

3.2.4 Orsaker till arbetsskada

Sawacha et al (1999) har med hjälp av en teknik för faktoranalys kommit fram till sju orsaker till arbetsskador.

- Historiska: Individens ålder, bakgrund och erfarenhet.
- Ekonomiska: Attityden gentemot att ta risker mot en högre betalning för att öka produktiviteten.
- Psykologiska: Individens sätt att ta efter sina medarbetare inklusive sin chef.
- Tekniska: Hur individerna är uppmärksamma på hur materialet användes och skötes.
- Procedur: Hur utbildade individerna är till att handskas med ett visst verktyg.
- Organisationen och arbetsmiljö: Hur gruppen påverkar varandra och hur personal på högre poster påverkar personalen. Det är viktigt att titta över säkerhetsutbildningar och uppdatera dem efter hand som det kommer nytt material.

Sawacha et al (1999) kom även fram till att en säker arbetsplats karakteriseras av att organisationen pratar om säkerheten och ger den det erkännande som krävs, tillhandahåller säkerhetsmateriel såsom böcker och utrustning, ser till att arbetsplatsen är säker samt tillhandahåller en eller flera personer som är utbildade inom säkerhet och hur den beaktas (Sawacha et al, 1999).

Choudhry och Dongping (2008) delar Sawacha et al (1999) tankegång vad gäller orsakerna de kom fram till. Choudhry och Dongping (2008) anser att även individens självkänsla och gruppsycket från övriga i gruppen spelar en roll för ett osäkert beteende som kan leda till skador. Gruppsycket visar sig ofta då någon vill visa sig tuffare än de andra och då exempelvis klättra på ställningar utan säkerhetsutrustning. Medarbetarna försöker då inte hindra den som gör det utan uppmuntrar istället personen till det osäkra beteendet (Choudhry & Dongping, 2008).

Khosravi et al (2014) har även de likartade uppfattningar som Sawacha et al (1999) och Choudhry och Dongping (2008). Khosravi et al (2014) lägger till att även samhället kan vara orsaken till att ett osäkert beteende uppstår hos byggarbetare. Även sociala faktorer som språk och etnicitet kan påverka. Samhället kan påverka på det sättet att produktiviteten går före säkerheten och genom att produktionen sker till en lägre kostnad men med försök att hålla upp den goda standard som samhället kräver. Det påverkar alltså både arbetstagarna såväl som arbetsgivarna vilket gör att båda parter kan bli distraherade från sitt arbete och börja ta genvägar som kan leda till skador. Olämpliga planeringar leder till olämpliga val av såväl arbetstagare som arbetsgivare och kan sluta med allvarliga skador (Khosravi et al, 2014).

I studier av bakomliggande orsaker till skador har Abdelhamid och Everett (2000) kommit fram till tre bakomliggande faktorer som påverkar:

1. Misslyckats med att identifiera en fara som fanns innan arbetet påbörjades eller när arbetet väl var igång vilket har berott på för lite utbildning.
2. Väljer att fortsätta med arbetet även om risken med arbetet har upptäckts och utbildning har genomförts. Attityden hos individen som bör ändras.
3. Organisationen i sig ska arbeta aktivt för att skydda arbetstagarna mot faror som kan uppstå.

Dessa ovanstående tre faktorer bör användas som ett hjälpmedel enligt Abdelhamid och Everett (2000). Kan orsaken lokaliseras till den ansvariga personen eller arbetsredskapen bör det göras och dokumenteras (Abdelhamid & Everett, 2000).

Den orsaken som är en av de mest betydelsefulla faktorerna i såväl byggbranschen som alla andra branscher menat Garrett och Teizer (2009) är den mänskliga faktorn. Att människan gör fel är den huvudsakliga orsaken till upp till 80 % av skador och tillbud. De faktorer som Sawacha et al (1999) presenterade är också orsaker som kan kopplas ihop med mänskliga fel. Garrett och Teizer (2009) har presenterat ett verktyg som kan användas för att analysera olyckor och finna den mänskliga faktorn som skapat olycksorsaken. Som Abdelhamid och Everett (2000) konstaterat är det bland annat utbildning som krävs för att öka säkerheten på byggarbetsplatser. Även en del av Garrett och Teizers (2009) avslutande ord i sin artikel (Garrett & Teizer, 2009).

3.3 Lag och regler om samordning

3.3.1 EG-direktiv och byggplatsdirektivet 92/57/EEG

1992 införde EU byggplatsdirektivet 92/57/EEG då byggindustrin ansågs vara en högrisk industri för olyckor och ohälsa. Detta direktiv skulle förhoppningsvis kunna ändra på hur industrin såg på hälsa och säkerhet. Hela direktivet i sig infördes för att garantera arbetstagarna säkerhet och god hälsa då de befann sig på byggarbetsplatsen. Bland annat fick byggherren mer ansvar över arbetsmiljön och skulle numera se till att denna skötes under utförandet. Denna skillnad gjorde nu att arbetsmiljön skulle tas i akt så tidigt som möjligt i produktionen (Aulin & Capone, 2010).

År 1994, den 1 januari, ingick Sverige medlemskap i det Europeiska ekonomiska samarbetsområdet (EES). EES-medlemskapet innebar bland annat att Sverige förpliktigade sig till att i den egna rättsordningen införa alla direktiv som EES angett, så kallade EG-direktiv (Halldin & Levin, 2010).

EG (Europeiska gemenskaperna) har uppmärksammat Sverige ett antal gånger då Sverige inte uppfyllt de direktiv som EG har angett, inklusive byggplatsdirektivet. Detta har i sin tur lett till att Sverige ordagrant infört hela byggplatsdirektivets artiklar i AML och dess bilagor i AFS 1999:03 (Halldin & Levin, 2010).

I april 2006 riktade EU stor kritik gentemot Sverige om att införandet av byggplatsdirektivet inte var fullständigt. Den kritiken handlade bland annat

om definitioner av byggherrens arbetsmiljöansvar och byggarbetsmiljösamordnare som då inte fanns (Aulin & Capone, 2010).

Den 1 januari 2009 infördes därför nya regler som handlade om just bland annat byggherrens arbetsmiljöansvar och byggarbetsmiljösamordnare under byggprocessen, för att bättre kunna genomföra byggdirektivet från EG (Sveriges Riksdag, 2008). Dessa nya regler belyses i delkapitel 3.3.2 *AML*.

3.3.2 Arbetsmiljölagen

Arbetsmiljölagen (AML) är den lag som utgör grunden för alla föreskrifter som Arbetsmiljöverket har utfärdat. AML i sig är det riksdagen som beslutar om (Sveriges Riksdag, 2014). AML innehåller bland annat regler om skyldigheter för arbetsgivaren om att förebygga olycksfall och ohälsa hos arbetstagarna och i arbetet. De faktorer som omfattas av Arbetsmiljölagen är de tekniska, fysiska, organisatoriska, sociala och innehållet i arbetet (Arbetsmiljöverket (V), 2015).

Den första upplagan gavs ut 1977 och denna lag utgör fortfarande stommen för alla arbetsmiljöregler och arbetsmiljöföreskrifter som gäller. Samtidigt är det en lag som kan förnyas hela tiden utefter vad regeringen beslutar om angående kompletterande lagar (Arbetsmiljöverket (V), 2015).

Efter den 1 januari 2009 då byggplatsdirektivet införts i Arbetsmiljölagen blev en av de större förändringarna ansvarsfördelningen. Byggherren ska numera utse en lämplig person till BAS. Definitionen av lämplig BAS är en person som har erfarenhet, kunskap och är kompetent nog till att utföra arbetet. En för projekteringsfasen (BAS-P) och en för utförandefasen (BAS-U). I AML efter lagförändringen har även den som utsetts till respektive BAS ett skyddsansvar, en förändring som Sverige självmant lagt till. Ett skyddsansvar som innebär att eliminera risker (Halldin & Levin, 2010).

3.3.3 Bygg- och anläggningsarbete AFS 1999:03

I samband med att byggplatsdirektivet infördes och ändringar skedde i AML, framförallt i kapitel 3, skedde även förändringar i AFS 1999:3. Dessa ändringar fick en ändringsföreskrift AFS 2008:16.

I AFS 1999:3 innan ändringar skrevs det om ett samordningsansvar som ger ett intryck av att vem som helst som ansågs lämplig kunde bli den

samordningsansvarige. Den samordningsansvarige verkar även ha kunnat vara samma person från början till slut (Arbetsmiljöverket (XV), 1999). Att notera är att förskriften då inte beskrev en byggarbetsmiljösamordnare som det senare kom att bli.

I AFS 2008:16, ändringsföreskriften till AFS 1999:03, tillkom en hel del text angående rollen som BAS efter krav från byggplatsdirektivet. Både BAS-P och BAS-U fick i ändringsföreskriften en betydande roll i arbetsmiljöarbetet. För de företag som bedriver verksamhet på byggarbetsplatsen tillkom det i ändringsföreskriften ett samordningsansvar för dessa företag. Det ansvar innebär för dem att de ska lämna in dokumentation på vilken verksamhet som bedrivs och vilka risker det kan utsätta andra arbetare för. Uppgifterna som har betydelse för säkerheten ska lämnas till ansvarig BAS-U (Arbetsmiljöverket (XVI), 2008).

I skrivande stund finns det 217 stycken olika delar av Arbetsmiljöverkets Författningssamling (AFS) (Arbetsmiljöverket (VI), 2015). Dessa består av föreskrifter och allmänna råd. Däremot är det knappt 20 stycken AFS:er som enligt Arbetsmiljöverket vänder sig till byggbranschen uppdelade i ”Byggpaket – grund” (Arbetsmiljöverket (VII), 2015) och ”Byggpaket – utökat” (Arbetsmiljöverket (VIII), 2015).

3.4 Byggarbetsmiljösamordnare

3.4.1 Definition av byggarbetsmiljösamordnare

En byggarbetsmiljösamordnare utses av byggherren till varje projekt för att, mellan övriga deltagande entreprenörer, samordna arbetsmiljön från början av ett projekt till slutet av ett projekt. Det är byggherrens ansvar att se till att utsedd BAS-P respektive BAS-U har den erfarenhet och utbildning som krävs för att utföra sitt jobb. BAS-P respektive BAS-U är antingen en juridisk eller fysisk person. Skillnaden på en juridisk och fysisk person förklarar AFS 1999:03 § 6 som att den juridiska personen har hand om personer som har utbildning, kompetens och erfarenhet som krävs för att utföra jobbet som BAS. Den fysiska personen däremot har själv den utbildning, kompetens och erfarenhet som jobbet som BAS kräver. (Sveriges Byggindustrier (II), 2014) (Arbetsmiljöverket (IX), 2015).

AFS 1999:03 *Till 6 §* rekommenderar att den som ska arbeta med samordningen av arbetsmiljö bör ha grundläggande arbetsmiljökunskaper

samt god kunskap gällande innehållet i Arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och åtminstone följande föreskrifter¹¹:

- Föreskrifterna om byggnads- och anläggningsarbete.
- Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete.
- Föreskrifterna om belastningsergonomi.
- Föreskrifterna om arbetsplatsens utformning.
- Föreskrifterna om stegar och arbetsbockar.
- Föreskrifterna om ställningar.
- Föreskrifterna om asbest.
- Föreskrifterna om kemiska arbetsmiljörisker.

3.4.2 BAS-P

BAS-P är den byggarbetsmiljösamordnare som arbetar under planerings- och projekteringsfasen. Med hjälp av de underlag, som tagits fram av projektörerna samordnar BAS-P detta utifrån ett arbetsmiljö- och säkerhetsperspektiv. BAS-P går alltså igenom ritningarna och beskrivningarna som tagits fram och ser till så att byggarbetena kan utföras säkert och utan att skapa risker för varandra. Därefter sammanställer BAS-P en arbetsmiljöplan i de fallen då det krävs (Arbetsmiljöverket (IX), 2015). Hur en arbetsmiljöplan tas fram och vad den innehåller beskrivs i delkapitel 3.4.2.1 *Arbetsmiljöplan*.

Utdrag ur Arbetsmiljölagen 1977:1160 kapitel 3 § 7 a angående BAS-P's arbetsuppgifter:

7 a § Den byggarbetsmiljösamordnare som enligt 6 § första stycket 2 har utsetts för planering och projektering av ett byggnads- eller anläggningsarbete, ska samordna tillämpningen av relevanta arbetsmiljöregler som under varje skede av planeringen och projekteringen ska följas i fråga om såväl byggskedet som brukandet av byggnaden eller anläggningen. Det gäller särskilt då frågor om planeringen av arbetsmoment som ska utföras samtidigt eller efter varandra avgörs och när tidsåtgången för sådana arbetsmoment beräknas.

¹¹ Hämtade direkt ur boken Arbetsmiljöregler s. 235

3.4.2.1 Arbetsmiljöplan

En arbetsmiljöplan (AMP) är en dokumentation som görs, av BAS-P, redan innan byggarbetsplatsen etableras (Arbetsmiljöverket (III), 2015). Syftet med att göra en AMP är att i ett tidigt skede undanröja risk för olyckor och tillbud under utförandet (SBUF, 2008). I de fallen då det inte går att helt undanröja riskerna för en olycka eller tillbud som kan tänkas inträffa går det åtminstone att analysera vilka risker som föreligger. Genom att identifiera och hantera riskerna kan man minimera risken för att en olycka ska inträffa.

Eftersom en AMP tas fram redan under projekteringen är det BAS-P som ska se till att denna dokumentation tas fram. När projekteringen väl är genomförd och utförandet sätter igång är det BAS-U som ska se till att dokumentet alltid finns tillgängligt och uppdaterat på arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket (III), 2015).

En AMP ska enligt AFS 1999:03 Byggnads- och anläggningsarbete 7 § och 12 a § (Sveriges Bygginstrumenter (II), 2014) upprättas då:

- arbetet beräknas hålla på under en längre tid än 30 arbetsdagar och fler än 20 personer vid något tillfälle är sysselsatta eller
- det totala antalet persondagar beräknas överstiga 500 persondagar eller
- då någon av de 13 riskerna förekommer.

Vad gäller de 13 riskerna anger 12 a § del C i AFS 1999:03 dem som¹²:

1. Arbete med risk för fall till lägre nivå där nivåskillnaden är två meter eller mer.
2. Arbete som innebär risk att begravas under jordmassor eller sjunka ned i lös mark.
3. Arbete med sådana kemiska eller biologiska ämnen som medför särskild fara för hälsa och säkerhet eller som enligt Arbetarskyddsstyrelsens eller Arbetsmiljöverkets föreskrifter omfattas av krav på medicinsk kontroll.
4. Arbete där de som exponeras för joniserande strålning och för vilket kontrollerat område eller skyddat område ska inrättas enligt Statens strålskyddsinstitutets föreskrifter (SSI FS 1998:3) om

¹² Hämtade direkt ur boken Arbetsmiljöreregler s. 237-238

kategoriindelning av arbetstagare och arbetsställen vid verksamhet med joniserande strålning.

5. Arbete i närheten av högspänningsledningar.
6. Arbete som medför drunkningsrisk.
7. Arbete i brunnar och tunnlar samt anläggningsarbete under jord.
8. Arbete som utförs under vatten med dykarutrustning.
9. Arbete som utförs i kassun under förhöjt lufttryck.
10. Arbete vid vilket sprängämnen används.
11. Arbete vid vilket lansering, montering eller nedmontering av tunga byggelement eller tunga formbyggnadselement ingår.
12. Arbete på plats eller område med passerande fordonstrafik.
13. Rivning av bärande konstruktioner eller hälsofarliga material eller ämnen.

Följaktligen behöver de flesta byggarbeten en AMP redan innan konstruktionsstart. I de fall då ingen AMP upprättats innan etablering ska byggarbetsmiljösamordnare enligt AFS 1999:03 § 12 betala sanktionsavgift om¹³.

- 50 000 kronor om projektets storlek är sådan att förhandsanmälan krävs enligt 7 § i dessa föreskrifter
- 10 000 kronor om projektets storlek är sådan att förhandsanmälan inte krävs enligt 7 § i dessa föreskrifter.

Sanktionsavgifterna gäller även för BAS-U om denne inte sköter sitt arbete och håller AMP:n uppdaterad.

3.4.3 BAS-U

När byggprocessen går in i fasen produktion tar BAS-U över som byggarbetsmiljösamordnare från BAS-P och ska då sköta arbetsmiljösamordningen under utförandet. Vilka arbetsuppgifter BAS-U har presenteras längre ner.

Utdrag ur Arbetsmiljölagen 1977:1160 kapitel 3 § 7 b säger att:

7 b § Den byggarbetsmiljösamordnare som enligt 6 § första stycket 3 har utsetts för utförande av ett byggnads- eller anläggningsarbete, ska se till att samordna arbetet med att förebygga risker för ohälsa och olycksfall på arbetsstället och utföra de uppgifter som framgår av 7 e § 2-5, samt

¹³ Hämtade direkt ur boken Arbetsmiljöregler s.237

1. samordna tillämpningen av relevanta arbetsmiljöregler när tekniska eller organisatoriska frågor om planeringen av arbetsmoment som ska utföras samtidigt eller efter varandra avgörs och när tidsåtgången för sådana moment beräknas,
2. samordna tillämpningen av relevanta arbetsmiljöregler för att säkerställa att den eller de som bedriver verksamhet på arbetsstället tillämpar dessa regler på ett systematiskt sätt samt följer en arbetsmiljöplan,
3. samordna åtgärder för att kontrollera att byggnads- eller anläggningsarbetet med avseende på arbetsmiljön utförs på ett korrekt sätt,
4. vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att endast behöriga personer ges tillträde till arbetsstället, och
5. organisera de uppgifter som enligt 7 g § ankommer på dem som bedriver verksamhet på ett gemensamt arbetsställe. *Lag (2008:934)*. (Sveriges Riksdag, 2014)

Här nämns vilka föreskrifter som en BAS-U, utöver de som redan tagits upp i delkapitel 3.4.1 *Definition av byggarbetsmiljösamordnare*, bör känna till alternativt kunna som är hämtade ur *Till 6 §* i AFS 1999:03¹⁴:

- Föreskrifterna om besiktning av lyftanordningar och vissa andra tekniska anordningar.
- Föreskrifterna om användning av lyftanordningar och lyftredskap.
- Föreskrifterna om maskiner och andra tekniska anordningar.
- Föreskrifterna om användning av arbetsutrustning.
- Föreskrifterna om bultpistoler.
- Föreskrifterna om spikpistoler.
- Föreskrifterna om buller.
- Föreskrifterna om vibrationer.
- Föreskrifterna om kvarts.

3.4.3.1 Arbetsuppgift

Som nämns ovan i utdraget från Arbetsmiljölagen 1977:1160 kapitel 3 § 7 b är det samordningsansvaret gällande den praktiska delen av byggarbetet en arbetsuppgift. Samordningsansvaret gäller bland annat entreprenader emellan för att undvika att den ena skapar risker för den andra. Förutom samordningsansvaret skall BAS-U både anpassa åtgärder på plats och se till att AMP:n är tillgänglig och uppdaterad för alla (Arbetsmiljöverket (IX), 2015). Som tidigare nämnts är det BAS-P:s uppgift att ta fram en AMP.

¹⁴ Hämtade direkt ur boken Arbetsmiljöregler s. 235

Enligt AFS 1999:03 § 13-16 är det upp till BAS-U att:

- Delta i planeringen av arbetet och då se till att arbetsmiljön beaktas vid val av såväl arbetsmetoder som utrustning.
- Organisera skyddsverksamhet på arbetsplatsen med företagen som bedriver verksamhet.
- Se till att den AMP som BAS-P skrev ska finnas tillgänglig och uppdaterad för alla från etablering. AMP:n ska uppdateras även på det sätt att den är anpassad till verkligheten på arbetsplatsen.
- Ha överinsyn över kontroller av tekniska anordningar och att de som brukar maskinerna/fordonen har den kompetens som krävs och möjligtvis tillhörande tillstånd.
- I de fall då BAS-U inte har möjlighet att vara på plats måste en kontaktperson finnas tillgänglig inklusive dennes kontaktoppgifter måste finnas tydligt uppsatta om arbetarna behöver komma i kontakt med personen i fråga. (Sveriges Byggindustrier (II), 2014)

Arbetsmiljölagen föreskriver att det även är BAS-U:s uppgift att se till att inga obehöriga kommer in på arbetsplatsområdet.

3.4.3.2 Systematisk arbetsmiljö

Systematisk arbetsmiljö (SAM) innebär att arbetsgivaren, ofta tillsammans med arbetstagaren, ska skapa en god arbetsmiljö som både är uppdaterad och ständigt pågående. En god arbetsmiljö är en sådan miljö där ingen behöver råka ut för någon olycka, varken lindrig eller allvarlig, och ingen blir sjuk av att vara på arbetsplatsen (Prevent (I), 2015).

SAM går till på så sätt att ”verktygslådan” med exempelvis policy och rutiner finns, att dessa används systematiskt och förbättras efterhand för att göra arbetsmiljöarbetet ännu bättre. Efter det att Sverige gått med i EES har även det systematiska arbetsmiljöarbetet ändrats för att anpassas till byggplatsdirektivet. Det anses nu vara tillräckligt infört i både Arbetsmiljölagen kapitel 3 § 2 a och i AFS 2001:01 Systematiskt arbetsmiljöarbete (Halldin & Levin, 2010).

Enligt Arbetsmiljöverket består SAM av fyra huvudaktiviteter som vanligtvis presenteras i form av ett hjul. Dess presenteras som:

- Undersökning: Undersöka den egna verksamheten med avseende på orsaker eller risker som negativt kan påverka arbetstagarna. Exempelvis utföra skyddsronder.
- Riskbedömning: Bedöma huruvida en risk är allvarlig eller lindrig.
- Åtgärder: Beroende på risken behövs en åtgärd genomföras. Exempelvis utbildning.
- Kontroll: Kontrollera att åtgärderna fungerat. I de fall då de inte fungerat görs punkterna om.

Att upprätthålla god arbetsmiljö och systematiskt förbättra arbetsmiljön innebär att dessa punkter genomförs rullande som *Figur 11* förklarar (Arbetsmiljöverket (XVII), 2014).



Figur 10: Huvuduppgifter för systematisk arbetsmiljö. (Bild från (Arbetsmiljöverket (XVIII), 2015))

Risakanalys

Risakanalys, eller riskbedömning, är enligt Jansson och Ljung (2004) ”ett verktyg för att hjälpa projektledaren att identifiera och värdera osäkerheter i projektet.” (Jansson & Ljung, 2004). Jansson och Ljung (2004) skriver att det är en hjälp för projektledaren som i detta fall även skulle kunna vara byggherren.

För att genomföra exempelvis en minirisakanalys krävs en identifiering av risker vilket enklast görs genom att alla deltagare är med och tänker till vad som kan hända, menar Jansson och Ljung (2004). Efter identifiering av risker krävs en viss bedömning av sannolikhet och konsekvens. Risken bedöms med talen 1-5, där 1=låg och 5=hög. Bedömning av

sannolikhetsvärdet respektive konsekvensvärdet baseras på hur stor sannolikhet det är att risken inträffar. Är sannolikheten hög blir sannolikhetsvärdet 5. Därefter görs det ett försök att värdera konsekvensen av att en risk inträffar. Blir konsekvensen låg blir konsekvensvärdet 1. Ett riskvärde kan då tas fram genom multiplikation av sannolikhets- och konsekvensstalet. Var gränsen går för vilka riskvärden som måste ha specifika åtgärder bestäms gärna i förtid. Denna metod kallar Jansson och Ljung (2004) för miniriskmetoden. En enkel metod som skapar bra diskussioner mellan de deltagande intressenterna under projekteringen (Jansson & Ljung, 2004).

Tabell 1: Exempel på en miniriskanalys.

Risk	Sannolikhet	Konsekvens	Riskvärde	Åtgärd
Arbetare faller från tak.	3	4	12	Skyddsutrustning ska finnas tillgänglig och användas.

Enligt AFS 1999:03 *Till 17 §* bör BAS-U samla in de bedömningar av risker som görs på byggarbetsplatsen. Enligt AFS 2001:1 8 § ska ändringar av verksamheten som sker under processens gång riskbedömas och dokumenteras. De åtgärder som måste genomföras ska också skrivas ner. Arbetsmiljöverket rekommenderar att vid riskbedömningen, innan åtgärder utförs, bör frågorna nedan ställas¹⁵:

- Hur sannolikt är det att ohälsa eller olycksfall i arbetet uppstår?
- Hur svår är konsekvensen ifall det händer? (Arbetsmiljöverket (XVII), 2014).

Däremot bedöms både sannolikhet och konsekvens utefter hur hög eller låg sannolikhet respektive konsekvens det antas vara av en specifik risk (Arbetsmiljöverket (XVII), 2014). Det som skiljer sig från miniriskanalysen är bland annat att inget riskvärde räknas ut.

Exempel då sannolikheten är hög är då flera personer utför det riskfyllda arbetet, på en gång eller över en period. Exempel då konsekvensen är hög

¹⁵ Frågorna är direkt hämtade från Arbetsmiljöverket (XVII) 2014.

är då arbetstagarna är utsatta antingen ofta eller under en lång tid för en viss risk.

Skyddsronder

Ett exempel på SAM är skyddsronder. En skydds rond är ett sätt att upptäcka vad som fungerar bra respektive vilka brister och risker som föreligger i arbetsmiljön. Skydds ronden ska alltid dokumenteras avseende vad som ska förbättras och därefter ska åtgärden följas upp (Prevent (II), 2015).

Enligt Arbetsmiljöverket bör en skydds rond gå till så här¹⁶:

”Vid en skydds rond går man igenom verksamheten på en arbetsplats. I skydds ronden deltar skyddskommittén eller andra representanter, till exempel arbetsgivarens skyddsansvariga, skyddsombud och berörda arbetstagare. Man kan sammanträda tillsammans eller gå runt på arbetsstället.” (Arbetsmiljöverket (IV), 2015).

I tidskriften *Arbetsliv* skriver Rehnfeldt (2014) om tio steg att tänka på vid skydds ronden. Bland annat ska rätt personer tas med och rätt tidpunkt väljas. Rätt personer är ansvarig chef och skyddsombudet och rätt tidpunkt är en vanlig arbetsdag för att lättare få en inblick i arbetsmiljön på den aktiva arbetsplatsen. Förutom att endast se på egna arbetsplatsen menar Rehnfeldt (2014) även att blicken bör lyftas och se över ett större perspektiv. Alltså, bedöma hur den egna verksamheten i helhet påverkar omgivningen och samhället (Rehnfeldt, 2014). Rollen som skyddsombud och dess ansvar presenterades under delkapitel 3.2 *Ansvar och roller*.

¹⁶ Citat från Arbetsmiljöverket (IV) 2015

4 Empiri

Här presenteras vad intervjuerna mynnat ut i och alltså den erfarenhetsmässiga delen, empirin. Detta kapitel syftar till att besvara fråga nummer två i frågeställningen.

4.1 En vanlig arbetsdag

För de interna BAS-U som deltagit i studien innehåller en vanlig arbetsdag bland annat möten, ekonomifrågor, planering och avstämningar av diverse delar av projektet. De har mycket att hinna med under arbetsdagen och ibland räcker inte tiden till för det som inte är prioriterat. Alla var överens om att den vanliga arbetsdagen skiftar mycket och bilden av en vanlig arbetsdag var enligt alla interna olika i början, mitten och slutet av projektet. Samtidigt var de alla noga med att behövde något tas tag i angående arbetsmiljön så gjorde det de. *”Jag menar, om man går på morgonen här, går sin runda och tittar hur ser det ut, till exempel där saknas någonting någon stans så får man ju se till så att det blir fixat”* (Intern, respondent 1). *”Det är ju inte som att vi tar det en dag och skiter i det sen.”* (Intern, respondent 2). *”Ja, där är inte en dag som är likadan.”* (Intern, respondent 3)

Den vanliga arbetsdagen för de externa BAS-U som deltagit i studien ser annorlunda ut på det sättet att de pratar med både produktionsledare och arbetarna på plats och deltar således inte i möten och till exempel fakturering på samma sätt som de interna. De kan således lägga all sin tid på arbetsmiljön vilket de tre respondenterna håller med om att de gör då det är deras huvuduppgift och jobb som BAS-U. För att deras arbete ska bli så väl utfört som möjligt och arbetsmiljön ska fungera nämner bland annat en respondent att: *”Fungerar kommunikationen, blir där riskbedömningar, blir där riskbedömningar så pratar man arbetsmiljö.”* (Extern, respondent 1). Även de två andra respondenterna menar också att kommunikation är vad som krävs för bra arbetsmiljö och alltså deras vanliga arbetsdag.

4.2 Bra arbetsmiljö i projekten

För de interna BAS-U respondenterna innebär bra arbetsmiljö att inte skada sig och att trivas på arbetsplatsen, alltså den psykosociala miljön. *”Är där en bra stämning på bygget då är det lättare att jobba med arbetsmiljö.”* (Intern, respondent 1). *”Och att folk är glada.”* (Intern, respondent 3).

Respondent ett menar även att ekonomi och arbetsmiljö inte går hand i hand vilket skapar problem. *”När vi räknar på ett jobb så finns där ju inga pengar till, asså de går ju inte hand i hand i anbudsskede och arbetsmiljö... Så att det, det är något som måste slåss igenom i lagen i sig själv att de faktiskt, de ska också vara med och betala för det här att ingen ska slå sig.”* (Intern, respondent 1). Vad gäller trivseln på arbetet och överlag de fysiska och psykiska aspekterna sas det bland annat att *”Sen är det ju inte alltid det går att tillgodose allt men man gör så gott man kan i alla fall.”* (Intern, respondent 2). Samtliga tre interna BAS-U menar också att bra arbetsmiljö stämmer in i deras projekt. *”Man får kämpa på, det går ju upp och ner det där. Men ibland får man mycket annat att hitta på och då tappar man fokus från det området. Någonstans är det hela tiden att man går tillbaka till nolläge hela tiden och börjar om från början.”* (Intern, respondent 1).

Bra arbetsmiljö innebär för de tre intervjuade externa BAS-U bland annat att kommunikationen fungerar, rak och tydlig med vad som menas och självklart att alla som är på arbetsplatsen känner sig trygga. Bra arbetsmiljö innefattas även av att alla kommer hem på kvällen igen. *”Att alla kommer hem hela både fysiskt, psykiskt och socialt varje dag.”* (Extern, respondent 1). Hur bra deras syn av god arbetsmiljö stämde överens på arbetsplatsen svarade två av tre, som kom in i projektet efter etablering, att det inte stämde överens fullt ut ännu. Däremot är arbetsmiljön påväg åt rätt håll på båda arbetsplatserna. Några av faktorerna som bland annat påverkat arbetsmiljön var *”Stress är en alldeles för tydlig faktor och oordning.”* (Extern, respondent 2). Däremot den tredje externa BAS-U som varit med från etablering ansåg att *”Just att man hade en bra dialog när man stod där och när det dök upp problem som man inte hade förutsett så var det inga problem att få riskanalyserna gjorda.”* (Extern, respondent 3). Samma respondent nämnde även att alla var delaktiga vid riskanalyserna vilket underlättade arbetet senare.

4.3 Arbetsmiljöproblem

Som ett frekvent återkommande arbetsmiljöproblem var det städningen som nämndes och oordning på plats för de interna BAS-U. Risk för fall förekom främst hos respondent 3 då personen i fråga arbetade på högre höjder. Att skräp och annat material ligger kvar även om det inte används. Hur de löser ett sådant problem är olika mellan interna. Ett sätt är att ge ett

ultimatum ”*Antingen plockar ni upp och städar eller så tar vi in en städfirma sen debiterar vi ut kostnaden på underentreprenören för att de inte vill plocka upp sitt eget skit.*” (Intern, respondent 1) där de som förorsakat oordningen löser det själva eller får stå för en kostnad och någon annan löser det. Eller ”*Vi går ju skyddsronder och är där någonting som påtalas och är fel så får det lösas för det är ju en arbetsmiljörisk.*” (Intern, respondent 2). ”*Plus att våra egna arbetsledare går och har koll.*” (Intern, respondent 3)

De som verkar som extern BAS-U menar att det stora arbetsmiljöproblemet är en låg kunskapsnivå hos entreprenörerna, stress och slarv. Alla tre väljer att lösa problemet på ett likartat sätt ”*Kommunikation, kommunikation, kommunikation.*” (Extern, respondent 2). Kommunikation i form av mer utbildning och visa på vad som är rätt och vad som är fel enligt svensk lagstiftning. Ett annat alternativ som kom upp var att prata mycket direkt med de på plats. Inte bara prata och påminna utan även någon form av konsekvens ”*Och som jag tycker att ha konsekvenser. Det behöver inte vara hårda konsekvenser varje gång men att det finns någon form av, får du en muntlig varning och sen får du en skriftlig varning, sen är det någon form av konsekvens.*” (Extern, respondent 3).

4.4 Skillnad mellan intern och extern BAS-U

Vid skillnad mellan en intern och extern refererade de tre interna BAS-U till ekonomin och närvaron som rollen BAS-U. ”*Om det är ett stor bygge så kan han nog, kan man ha råd att ha honom på plats hela tiden. Men är det ett litet bygge så kommer han ju bara på spontana besök så att säga och då kanske fokus dagligen försvinner för att man inte har ett ansvar, någon som är ansvarig på plats helt enkelt.*” (Intern, respondent 1). ”*Att den interna kanske ser mer till ekonomin än vad den externa gör. Men arbetet ska ju likväl göras.*” (Intern, respondent 2). Ett förslag om kraven som ställs togs även det upp ”*Men jag tror vi, vi har andra utbildningar och ser mer till företaget, andra krav från företaget på oss än vad jag tror en extern har.*” (Intern, respondent 3).

Precis som de interna tänkte även de externa på skillnaden mellan en intern respektive extern BAS-U ur ett ekonomiskt perspektiv. ”*Det ekonomiska oberoendet och möjligheten att fokusera på just det uppgifter som gäller för en BAS-U.*” (Extern, respondent 3). ”*... kunna jobba enligt de*

föreskrifter och arbetsmiljölagar vi har. Utan att känna ekonomisk och tidspress så behöver jag aldrig komma i avgörande.” (Extern, respondent 1). Utan det ekonomiska beroendet och utan att jobba under tidspress kan även partiskheten försvinna. *”Partiskheten, att som intern BAS-U då är du partisk mot ditt företag och är du exempelvis BAS-U och produktionschef, eller platschef, ja då ser du till syn sist då går produktion före säkerhet.”* (Extern, respondent 2). Om produktionen går före säkerheten är något som skulle kunna dyka upp under tidspress. Men för att citera respondent 1: *”Ska taket vara tätt eller ska vi täta det säkert?”* (Extern, respondent 1). En fråga där de externa i varje läge väljer att täta taket säkert.

4.4.1 Fördel med intern BAS-U

För de interna var fördelarna bland annat att de ser till företagets bästa och har även en viss koll på ekonomin. Själva närvaron var den mest framhävda fördelen jämfört med en extern *”att jag är här är ju det viktigaste, jag tror ju inte på det här med extern version.”* (Intern, respondent 1). *”Det är ju i sådana fall om man ser det så, nu ser jag det ju som att den person som då är intern han/ hon är alltid på plats och har koll på stället om man säger.”* (Intern, respondent 2). Respondent tre ansåg även att rutinerna, de har de interna bättre koll på *”vi kan våra egna rutiner bättre än en extern.”* (Intern, respondent 3)

Däremot såg de externa inga eller väldigt få fördelar med en intern BAS-U. De fördelar som nämndes var bland annat närvaron. Att som intern BAS-U kunna vara på plats hela tiden och då speciellt i mindre projekt. *”Den fördelen jag har, jag kan se är att koppla till hur utbildad, hur kunnig personen är, det är ju att han har mer närvaro på plats eventuellt i mindre projekt.”* (Extern, respondent 1). Vad gäller att känna kollegorna kan det även ha sina fördelar att vara intern *”Det skulle väl kunna vara, en intern BAS-U skulle väl kanske kunna förutse var hans kollegor slarvar men annars ser jag inte många fördelar med det över huvud taget.”* (Extern, respondent 3). Som intern finns en större kännedom för vilka styrkor och svagheter som personalen har vilket gör att arbetet underlättas. Såklart gäller det även att kunna skilja på vän och arbetstagare för att kunna sätta ner foten som respondent två nämner. *”Jag tror inte där finns så många fördelar om det inte är på det personliga planet att den som är utsedd till BAS-U verkligen kan sätta ner foten och verkligen fokuserar på arbetsmiljöfrågor.”* (Extern, respondent 2).

4.4.2 Nackdel med intern BAS-U

De interna menade på att nackdelarna för dem som interna BAS-U kan det bli svårt att säga ifrån om *”Ja, om man är för vek.”* (Intern, respondent 1). Som respondent två uttryckt sig så innehar de inte samma expertis som en extern *”Det är ju om man skulle se till den här om en extern är mer expert, för vi är ju inte.”* (Intern, respondent 2). Att inte alltid ha full koll på exakt allt och lätt bli hemmablind som respondent både två och tre uttryckt sig, det är en nackdel.

Däremot kom de externa på fler nackdelar med den interna rollen som BAS-U. Till exempel *”hur berättar man för det här företaget som man tar in som man är beroende av på grund av tidsplanen att så får de inte lov att jobba och de säger jamen så skiter vi i det.”* (Extern, respondent 1). De sitter på något sätt i en position där svåra val måste tas när påverkan kommer från både högre upp i organisationen och från byggarbetarna som respondent ett tog upp. Respondent två menar på att *”Det är att man är pressad från båda hållen, både uppifrån och nerifrån.”* (Extern, respondent 2). *”Man sitter lite granna i kläm mellan sin arbetsgivare och sitt uppdrag. Svårt att prioritera mellan sina uppgifter. Det blir nog lätt att man lägger för lite tid på arbetsmiljön också.”* (Extern, respondent 3). Som intern BAS-U, och att ha flera roller än just BAS-U, ska tiden noga delas upp och prioritet hamnar där den behöver hamna vid olika lägen. Respondent tre menar då att arbetsmiljön tyvärr kan hamna lägre i prioritetlistan än var den bör finnas.

4.4.3 Fördel med extern BAS-U

Fördelen med att ha en extern BAS-U enligt de interna var få. De gissade sig fram till att det kunde vara en fördel bland annat för den externes expertis inom området *”Mer proffs på vad de gör.”* (Intern, respondent 2). Förutom expertisen nämndes att det skulle öka förmågan att upptäcka fel som de på plats inte alltid lägger märke till. *”Jag tror att det är rätt så bra när det kommer någon annan och tittar på ens arbetsplats för ofta blir man hemmablind.”* (Intern, respondent 1). Samma respondent angav även att det uppskattas att en utifrån kommer in och kollar av så att allt går rätt till. Även en möjlig fördel menade respondent tre, gissningsvis, att det kunde vara att de externa är mer bestämda och kapabla till att ställa högra krav.

Vid frågan om fördelar med en extern BAS-U till de externa respondenterna fanns många positiva effekter av att ha en extern BAS-U.

Bland annat att som extern BAS-U är rollen fristående gentemot företaget som anlitar och tidplaner och ekonomi ligger inte i tankarna på samma sätt som hos de interna *"Du har inget, du har inte själv någon ekonomisk press på dig vilket gör att man är klarare och mer tydlig."* (Extern, respondent 3). Fokus kan helt vara inriktat på arbetsmiljö *"Men jag kan fokusera på arbetsmiljön och inte på en tidplan som kanske är snäv. Som jag tror att tidsplanen oftast är snäv för att BAS-P i ett tidigare läge inte har gjort jobb."* (Extern, respondent 1). *"Och eftersom jag är extern så kan ingen säga att projektet går före, nä, arbetsmiljön går före."* (Extern, respondent 2). Vad gäller den fristående delen av arbetet menar respondent 1 att det blir lättare att agera direkt *"Är det som så att personen utgör en fara och jag är fristående då kan jag skilja dem från arbetet omgående."* (Extern, respondent 1).

4.4.4 Nackdel med extern BAS-U

Som nämnts tidigare är nackdelen, ur de interna respondenternas vy, att en extern BAS-U inte är närvarande under hela arbetsdagen och kan på så sätt alltså inte följa arbetsmiljön fullt ut. *"Nackdelarna kan ju bli att han inte är på plats hela tiden."* (Intern, respondent 1). *"Tittar jag på en extern så känns det som att det är någon som kommer dit och så gör de sina ronder och sen så åker de igen."* (Intern, respondent 2). *"Det är ju i sådana fall om den inte är på plats alltid. För det ändrar sig ju hela tiden i arbetsmiljön."* (Intern, respondent 2). Den andra nackdelen de interna kunde se var en ekonomisk aspekt *"Att de kanske ser till det enklaste sättet istället för det som är mer ekonomiskt möjligen."* (Intern, respondent 2). För övrigt ansåg respondent tre att det var svårt att hitta nackdelar då *"De är inte ofta vi har det."* (Intern, respondent 3). Respondent ett valde även att tillägga vilken roll som borde bli bättre *"Det skulle gynna till att bli bättre arbetsmiljö möjligen men man ska inte sikta in sig på han som heter BAS- U utan man ska sikta in sig på han som heter BAS-P. Det är den mannen som ska göra sitt arbete först, sen är det mycket lättare för han som heter BAS-U att utföra. Tror det är där man ska lägga krutet helt enkelt. Liksom allt ifrån utföra, allt genereras ju där, pengar på bygget och hela när man gör kalkyler och sånt där."* (Intern, respondent 1).

De nackdelar de externa ser är bland annat att en extern BAS-U inte känner arbetskollegorna. Detta kan vara en nackdel likväl som det kan vara en fördel menar respondent tre. Respondent ett sa bland annat *"Direkt har jag ingenting som nackdel utan det är istället, då är det jag som person att jag*

blir accepterad i rollen och inte ses som en polis på plats.” (Extern, respondent 1). Att bli accepterad i sin roll av arbetarna på plats är inte alltid en självklarhet och kommer det in en extern BAS-U finns det risk att uppfattas som tjatig och heller inte accepterad i rollen. När projektet befinner sig i mitten blir det ofta stressigt på arbetsplatsen och arbetsmiljön kan komma i kläm. Samma sak mot slutet av projektet då alla bara vill slutställa anser respondent två. *”Nackdelarna kommer, ju längre in i projektet du kommer ju mer stressad blir kunden som vill slutställa.”* (Extern, respondent 2).

4.5 Tiden till arbetsmiljö, är det rimligt med tid?

Tiden som läggs ner på projekten är olika för de interna respektive externa. Alla interna respondenter angav att de lägger ner cirka fem timmar i veckan på arbetsmiljö. Däremot de gånger en skydds rond utföres går det att lägga på cirka två timmar. *”Det kan ju gå tio minuter och sen så gör man någonting med det, och sen så det, det är jättesvårt att säga. Kan man gå en och en halv timme kanske. Typ, om man slår ut det i snitt.”* (Intern, respondent 1). *”Skulle gissa fem timmar kanske på hela veckan. Någon vecka är det mer, någon är det mindre. Så är det. Går vi skydds rond går där två timmar.”* (Intern, respondent 3). Huruvida de ansåg detta vara rimligt med tid var svaren *”Finns inte mer tid. Man kan aldrig lägga för mycket tid på det men det funkar här.”* (Intern, respondent 3). De interna har många andra uppgifter att ta hänsyn till utöver sin roll som BAS-U.

De externa arbetar naturligtvis heltid med arbetsmiljöfrågor, men sedan varierar tiden de lägger i varje projekt, de kan ju ha flera projekt parallellt. *”Också i och med att jag är BAS-U i de här projekten så är det ju, ja all tid som jag tillbringar i projektet så att säga, vilket varierar. Små projekt, någon dag i veckan. Större projekt kan ju bli flera dagar.”* (Extern, respondent 3). Vad gäller om det är rimligt med tid var de tre överens om att *”Absolut.”* (Extern, respondent 2). Förståelsen för de interna BAS-U visades även att tiden inte alltid räcker till. Alternativen till hur de interna skulle kunna lösa sin tidsbrist angående att tänka på arbetsmiljön gav respondent tre. *”Om du även har andra uppgifter i projektet så kan du inte lägga så mycket tid men jag tycker att det är rimligt att lägga den tid som behövs, en liten stund varje dag. Sitter du som arbetsledare eller platschef så tycker jag att man ska ta några minuter, även om det är strax efter frukost och stanna. Eller på vägen till arbetet och fundera ut någon uppgift*

eller några uppgifter som måste göras, gällande arbetsmiljön den dagen.” (Extern, respondent 3).

4.6 Arbetsmiljö eller produktivitet

Då frågan ställdes hur arbetsmiljö prioriterades jämfört med produktiviteten kom tydliga svar från båda parter. De interna menade att produktiviteten kom först. *”Men prioriteringsordningen är väl alltid att produktionen går ju först, det är ju pengar. Pengar går först i den här branschen.”* (Intern, respondent 1). *”Ja produktionen är ju viktig men det är viktigt att du har en säker arbetsplats också. Så, det är lika viktigt vill jag nog påstå. Sen är det ju produktionen som genererar pengar. Det gör ju, arbetsmiljön gör ju inte det. Vi kan ju inte gå och ha osäkra arbetsplatser bara för att produktionen ska fram.”* (Intern, respondent 2). *”Tyvärr är det väl att produktionen går före, av någon anledning. Det är väl nog för att våra, vi prioriterar det nog högre men jag tror nog att gubbarna där ute producerar hellre än tänker på arbetsmiljön.”* (Intern, respondent 3). Produktionen och pengarna är prioriterade. Men respondent två menade även att det finns om möjligt pengar som inte syns som förloras då folk skadar sig. *”Men i långa loppet är det nog fler som skadar sig men så förlorar man mer pengar än vad man ser.”* (Intern, respondent 2).

De externa prioriterar arbetsmiljön men två av tre menar att arbetsmiljön prioriteras mindre av de som utför projekten. *”Noll hundra tänkte jag säga först men det är det inte riktigt. Det är helt beroende på hur kunskapsnivån är hos beställaren, hos huvudentreprenören, hos projektörerna. Ju högre kunskap, ju högre prioritera man den.”* (Extern, respondent 1). *”Ju längre in i projektet du kommer ju lägre ner kommer arbetsmiljön.”* (Extern, respondent 2). Respondent tre tar även upp ekonomin och att det kan bli en mindre förlust *”Där prioriterar jag ju arbetsmiljön och säkerheten vilket oftast leder till högre effektivitet i slutändan vilket oftast leder till, inte ekonomisk vinst, men mindre förlust i alla fall.”* (Extern, respondent 3). Hur fördelningen är i projekten är olika menar respondent ett *”Men fördelningen är, de två projekten som jag har i tankarna här, i det ena ligger det nog på nittio tio och det andra på tio nittio.”* (Extern, respondent 1).

4.7 Övrigt

Av de interna respondenterna tog respondent ett upp, vad gäller förbättring av arbetsmiljön under utförandet, att fokus borde ligga på BAS-P. Denna roll bör förbättras först och främst då respondenten i fråga menade att det är denna person som lägger grunden för kommande arbete:

”BAS-P är ju han som egentligen lägger grunden till allt, och han har väl inte varit riktigt vaken för att vi har folk som bor i huset här, eller jobbar i huset så vi har ju inte kunnat, där blev ju en diskussion i början att vi skulle lyfta upp en massa tunga saker över våning fyra och våning tre och då sitter de där och jobbar inne. Och tappar vi ner det där på dem så ja, blir det ju katastrof. Så där blev ett jättediskussion så det blev ju mycket jobb som fick gå på nätter och kvällar och helger och sådär istället.” (Intern, respondent 1).

”BAS-P's tankegångar i början ha genererat jättemycket, eller generade jättemycket problem i början i och med att det var inte genomtänkt. Han styr ju bygget redan där hur han vill att det ska gå till och där faller ju all ekonomi. Allting faller ju igenom på hur den tankegången är, så att säga. Så det skulle jag ju vilja att det vore dubbelt så bra minst.” (Intern, respondent 1).

5 Analys och diskussion

I detta kapitel analyseras och diskuteras främst rollen som BAS-U utefter teori och intervjuer. Det arbetsmiljöansvar de övriga rollerna har, tas upp kortfattat.

Utefter teorin huruvida de deltagande rollerna under byggprocessen har ett arbetsmiljöansvar kan det sägas att alla har ett arbetsmiljöansvar. Speciellt i början av byggprocessen måste de deltagande projektörerna tänka ut hur byggnaden uppförs och exempelvis vilket material som föreskrivs för att veta om de kommer behöva en lyftkran och så vidare. Arbetsmiljöansvaret som därefter faller på entreprenören beror på vilken ansvarsform det är. Ansvarsformerna i detta arbete är totalentreprenad och utförandeentreprenader. Utförandeentreprenaderna är mycket delad entreprenad, delad entreprenad och generalentreprenad. I både den mycket delade och delade entreprenaden har byggherren kvar sitt ansvar för både samordning och arbetsmiljö. En sådan ansvarsform passar kanske bättre för mindre projekt. För generalentreprenaden tar denna över ansvaret efter projekteringen är klar. Men byggherren står fortfarande inte fri från sitt ansvar. För totalentreprenaden tar denne över, i de fall som det önskas, allt arbetsmiljöansvar men byggherren står ändå inte fri från sitt arbetsmiljöansvar. Trots allt är det ändå byggherren som har det största arbetsmiljöansvaret. Byggherren kan utse en BAS-P och BAS-U men däremot försvinner aldrig ansvaret som byggherren innehar. BAS-P och BAS-U kan ta över uppgifterna som måste göras och får på det sättet ett ansvar att utföra uppgifterna och göra dem rätt. Men huvudansvaret ligger ändå på byggherren.

Även arbetsgivarna såväl som arbetstagarna har ett arbetsmiljöansvar gentemot varandra. Arbetsgivarna ska se till att det finns utrustning som kan behöva användas av arbetstagarna under arbetet och arbetstagarna ska se till så att de följer utsatta regler och föreskrifter som arbetsgivarna angett. Underentreprenaderna har även de sitt ansvar att både följa de regler som BAS-U föreskriver och lämna de dokument som BAS-U behöver. Så var kommer BAS-U in i det hela. Denna roll har större delen av arbetet ägnats åt och således även diskussionen och analysen.

Byggarbetsmiljösamordnare under utförande. En lång titel men likväl en viktig person. Efter att ha gått igenom mycket teori såväl som lagtexter och paragrafer kan det då fås fram hur mycket ansvar som ligger på den som

utses till BAS-U. Dessutom ska de ha kunskap om et stort antal AFS:er och jämt hålla sig uppdaterade på nya saker inom arbetsmiljö.

De som intervjuats har gett intrycket av att de vet vilket ansvar de har fått, men uppfylls det verkligen till fullo? De interna som lägger runt fem timmar i veckan på arbetsmiljöfrågor har även en hel del andra arbetsuppgifter att hinna med såsom möten, faktureringar och personalansvar. Det kan ju hända att även om man tycker att man lägger tillräckligt med tid på arbetsmiljön så hade det behövts mer. Men för en platschef som försöker lösa allt från byggmöten till faktureringar och däremellan arbetsmiljön kan det ju faktiskt bli för mycket. Till skillnad från de interna BAS-U kan en extern fokusera helt på arbetsmiljön, när han eller hon är på arbetsplatsen. Den externa behöver inte ta i fakturor, delta i byggmöten, etcetera och kan därför helhjärtat lägga all sin tid på arbetsmiljön för att göra den bättre. När projekten börjar närma sig slutet framträder specifikt skillnaden mellan den interna respektive den externa BAS-U:n. För de interna blir produktiviteten en större prioritet och tidsplanen som säger att nu ska projektet vara i den fasen. Arbetsmiljön kommer i andra hand, kanske till och med i tredje eller fjärde hand. Och arbetsmiljön ska ju vara lika viktig hela tiden för att undvika skador och i värsta fall dödsfall.

Som extern BAS-U måste även en viss balans hittas gentemot arbetarna och byggherren. Bara den delen att inte känna varken arbetarna eller byggherre kan nog vara besvärligt i vissa fall. Samtidigt kan jobbet underlättas genom att det inte är något ”bara ska göra det” utan alla ska följa dels Arbetsmiljölagen och dels arbetsmiljöplanen som finns tillgängligt. På det sättet kan en extern vara lite mer ”fyrkantig” och följa det som står innanför ramen och då säga ja eller nej och aldrig behöva tveka. För en intern är det nog svårare då den interna känner arbetarna på ett annat plan. Det blir helt enkelt svårare att säga till kanske en av de bästa arbetarna att så kan han eller hon absolut inte göra om den interna vet att personen i fråga lätt blir irriterad och i värsta fall inte vill jobba kvar längre. Men det är kanske mer ett extremfall om någon blir så pass irriterad och väljer att sluta sitt arbete helt och hållet. Däremot kan säkerligen sådant hända på en byggarbetsplats.

Tabell 2 visar kortfattat fördelar och nackdelar för intern respektive extern BAS-U utefter vad som framkom under intervjuerna. Att tabellen består av

en jämförelse mellan fördelar respektive nackdelar mellan en intern respektive en extern BAS-U görs för att det anses, av författaren, måla upp en klarare och tydligare bild för den som bestämmer om det ska vara en intern eller extern BAS-U på plats. Därmed är det inte sagt att fördelar och nackdelar inte kan uppfattas ur olika perspektiv. Exempelvis den, exempelvis ett byggföretag, som betalar extra för att en extern BAS-U kommer in och utför lika arbete som en intern BAS-U, som redan finns inom företaget, ser om möjligt endast nackdelar då denne ser det som en kostnad som de likväl kunnat vara utan. Att den externa BAS-U innehar en större expertis inom området arbetsmiljö och arbetsmiljöfrågor och att fokus endast ligger där är kanske inte lika relevant ur dennes perspektiv. Däremot platschefen som verkar som intern BAS-U kan emellertid se det som en fördel att där kommer in en extern BAS-U som då tar platschefens ansvar som byggarbetsmiljösamordnare. Även om platschefen måste ta itu med en del ekonomifrågor, och då börja tänka på ekonomin och diverse kostnader, så skulle det ändå kunna underlätta för platschefen att inte behöva tänka på arbetsmiljösamordningen också. Som *Tabell 2* visar på så är det en nackdel för den interne att behöva fokusera på så många olika delar i projektet. Detta för att fokus borde ligga på arbetsmiljöfrågorna och därmed inte på alla andra delar av projektet samtidigt.

Ett annat perspektiv som rollen som BAS-U kan ses från är det perspektiv från byggarbetarna. Fördelarna de möjligtvis kan se med att en intern BAS-U verkar på byggarbetsplatsen är exempelvis att de känner personen i fråga. Byggarbetarna ser kanske det som ett lättare sätt att ta kontakt med en intern jämfört med en extern BAS-U angående problem som kan ha uppstått på byggarbetsplatsen. Nackdelarna som en byggarbetare skulle kunna ha gentemot en intern BAS-U skulle kunna vara då produktiviteten går före arbetsmiljön. Att byggarbetarna utsätts för risker som de inte bör utsättas för. Det är däremot en fördel för de externa BAS-U gentemot byggarbetarna. De externa sätter arbetsmiljön som prioritet ett vilket då gör att byggarbetarna möjligtvis känner sig ännu tryggare än med en intern BAS-U. Att byggarbetarna inte känner en extern BAS-U kan vara både en fördel och en nackdel. Fördelen ur byggarbetarnas perspektiv skulle exempelvis kunna vara att de lyssnar mer på en extern BAS-U då den externa är anställd just för sin expertis inom arbetsmiljön. Nackdelen däremot skulle kunna vara att byggarbetarna inte ser den externa som en i gänget och då inte vågar eller vill prata med den externa om problem som uppstått. I de fallen då det är ett mindre projekt där endast få byggarbetare

finns på plats finns inte alltid en extern BAS-U på plats vilket gör att byggarbetarna själva kan behöva ta snabba beslut som kan leda till brister i arbetsmiljön och i värsta fall leda till olyckor. Olyckor som hade kunnat undvikas om BAS-U varit på plats hela tiden.

De perspektiv som tagits upp ovan är endast menade som spekulationer och därmed inte säkert att det verkligen är på detta vis. För att få fram perspektiv från olika arbetsroller bör intervjuer göras och därmed få fram deras syn på saken. Sådana intervjuer har inte utförts i denna studie men öppnar däremot upp för fortsatt studie kring ämnet byggarbetsmiljösamordnare under utförandefasen. *Tabell 2* beskriver vad de interna respektive externa ansett vara fördelar respektive nackdelar med både sin egen roll som BAS-U respektive från den andra sidan som rollen som BAS-U.

Tabell 2: Fördelar respektive nackdelar för intern respektive extern BAS-U utifrån respondenters svar från intervjuer.

	Intern BAS-U	Extern BAS-U
Fördel	<ul style="list-style-type: none"> • På plats • Ser egen personals styrkor och svagheter 	<ul style="list-style-type: none"> • Expertis • Fristående • Fokuserar på endast arbetsmiljöfrågor
Nackdel	<ul style="list-style-type: none"> • Hemmablind • Fokuserar på många olika delar såsom ekonomin, tidplanen, personalen och arbetsmiljöfrågor. • Prioritering mellan produktivitet och arbetsmiljö 	<ul style="list-style-type: none"> • Mindre projekt, inte alltid på plats • Blir inte accepterad i rollen som BAS-U

Rollen som byggarbetsmiljösamordnare är fortfarande relativt ny, sedan den 1 januari 2009, vilket också gör att den rollen i framtiden antagligen kommer ändras. Exakt hur den ändras, och om den faktiskt gör det, är ytterst svårt att säga. Bland annat en slutsats som kan dras visar att intern respektive extern BAS-U tycker inte att extern BAS-U är en dålig idé i de

fall då den är på plats hela tiden. Rollen som extern BAS-U kommer antagligen lyftas fram allt mer och efter ett tag kommer detta ses som en självklarhet att extern BAS-U på en byggarbetsplats är säkrare än en intern liksom rollen som kontrollansvarig är idag.

Vad som för övrigt framkom under intervjuerna var att BAS-P är den person som det borde läggas mest tid på. Det är den person som skriver arbetsmiljöplanen och redan i det läget bestämmer mer eller mindre vad som ska tas för åtgärder för att undvika möjliga risker som kan tänkas uppkomma.

Ansvarsdelen vad gäller att känna till eller kunna alla AFS:er som angivits i kapitlet om byggarbetsmiljösamordnare och BAS-U är svårt att ärligt säga om de interna som intervjuats kan. Att de känner till dem däremot är en sak men att kunna dem är en annan sak. Samtidigt är det mycket att både läsa och tolka för en intern som antagligen redan måste läsa och tolka en massa annat pappersarbete. Men arbetsmiljön är ju likt dennes övriga arbetsuppgifter en arbetsuppgift som också ska tas hand om.

Under rubriken *Arbets-skador i siffror* presenterades två figurer, *Figur 6* och *Figur 7*, båda från Samuelson (2014). I dessa figurer kan man se att de inrapporterade fallen, diagrammen till höger i båda figurerna, av både olyckor och sjukdomar sjunker sedan Sverige gick med i EES. Är det möjligt att det finns samband mellan inrapporterade fall och medlemskapet i EES? I samband med de gick Sverige även med på att införliva de direktiv som EU angett och det skulle kunna vara en möjlighet att det var tack vare detta som inrapporterade fall sjönk. Däremot infördes rollen som BAS-U först femton år efter medlemskapet. Sedan 2009 har arbetssjukdomarna fortsatt sjunka lite till. Tvärtom för arbetsolyckorna som visat på en mindre uppgång. Att arbetsolyckorna och arbetssjukdomarna ökar respektive minskar kan dels bero på BAS-U och dels på hur mycket som byggs. Om bygg- och anläggningsverksamheten under ett helt år skulle stå still och inte bygga alls då skulle kurvan sjunka till noll. Om det däremot skulle byggas som det frekvent görs och inga olyckor skulle förekomma för att BAS-U gör ett exemplariskt arbete och alla som verkar på platsen skulle följa reglerna, då skulle kurvan också här sjunka till noll.

6 Slutsats

Här presenteras studiens slutsats kortfattat och sedan förslag till vidare studier och kritik runt metoden.

Studiens slutsatser är således att ansvarsbiten för arbetsmiljön för alla deltagare under byggprocessen är i teorin en viktig del. Alla som deltar har således ett ansvar vare sig det är att se till att det utförs eller vara den som utför. Däremot kan aldrig byggherren helt och hållet lämna över sitt arbetsmiljöansvar. Någon annan kan ha tagit över ansvaret men byggherren är ändå inte fri från ansvaret enligt AML kapitel 3 § 6.

Ansvaret för den som verkar som BAS-U är inte i lika omfattande som byggherrens, men rollen innehar många uppgifter som måste utföras. Det uppfattas inte som en rimlig roll att även den som redan är platschef också ska axla arbetsmiljöansvaret under utförandet. Utefter den intervjustudien som genomförts bör detta vara en extern roll då en extern BAS-U sannolikt utför arbetet mer fokuserat och med högre expertis.

6.1 Reflektion kring frågeställningen

Den första frågan som ställdes riktade in sig endast på teorin och det som redan står skrivet i Arbetsmiljölagen. Ansvarsrollerna redovisades därefter i den ordning som författaren ansåg att dessa dök upp under hela byggprocessen. Teorin gav som svar att alla har ett eller annat arbetsmiljöansvar, litet som stort. Hur litet eller hur stort det än är så är det lika viktigt att det utförs. Däremot blev det svårare att diskutera och analysera denna fråga eftersom den som sagt endast fick svar från teorin.

Fråga nummer två ställdes för att få veta hur rollerna som extern respektive intern BAS-U fungerar. Med hjälp av intervjuer framkom svar som redovisas i empirin. Denna fråga gav desto mer material till analysen och diskussionen då motparterna ställdes mot varandra.

6.2 Förslag till fortsatt studie

En frågeställning som författaren anser vara intressant och som uppkommit under studiens gång är att jämföra externa och interna BAS-U i parallella och likartade byggprojekt. I en sådan studie skulle man kunna undersöka

och jämföra ekonomiska faktorer, hantering av skaderisker, den allmänna hälsan hos de anställda och antal och typ av inträffade olyckor och skador.

Vad tycker arbetstagarna om BAS-U och rollen som intern respektive extern. Hade de känt sig säkrare på byggarbetsplatsen om en extern verkat som BAS-U eller hade de tyckt det varit sämre om en extern BAS-U kom in? Förutom arbetstagarna finns det även arbetsmiljögruppen som arbetar med arbetsmiljö inom de större företagen. Känner den gruppen att arbetsmiljön ute på byggarbetsplatser skulle blivit annorlunda med en extern BAS-U?

6.3 Metodkritik

Att intervjua endast interna och externa BAS-U gjorde att studien fick in en hel del information om just deras jobb. Men var det verkligen rätt nivå för att sedan kunna göra en jämförelse mellan en intern och extern? Kanske att en tredje och opartisk part borde intervjuats som haft erfarenhet från båda delarna. Hade det lagt en bättre grund för att dra mer konkreta slutsatser om vad som faktiskt är bättre än det andra. För visst är det väl klart att som extern eller intern BAS-U ändå måste försvara sin roll. Studien borde, nu i efterhand, kanske riktat sig till företagsledarna eller arbetarna.

För att dra slutsatser om byggarbetsmiljösamordnaren under utförandet bör vara en intern eller extern roll skulle det ha behövts mer indata i form av intervju av någon som inte innehar rollen som BAS-U. Om möjligt borde i sådana fall gjorts en enkätundersökning, som i så fall skulle avgränsats till exempelvis ett specifikt län, som gått ut till arbetarna vilket då hade gjort studien till en kvantitativ studie istället för en kvalitativ studie. Hade studien istället blivit kvantitativ hade resultatet kunnat få en tydligare relevans för bedömningen av rollen som intern eller extern BAS-U istället för spekulationer. Även byggherrens syn på rollen som intern eller extern BAS-U är en annan aspekt som hade kunnat belysas med hjälp av intervjuer. Genom att endast intervjua de som är platschefer och intern BAS-U respektive de som endast verkar som extern BAS-U har fördelar och nackdelar främst blivit belysta. Det som har framgått är dock att alla respondenter på ett eller annat sätt varit positivt inställda till en extern version av BAS-U. I och med att hälften av respondenterna själva var externa är det nästan en självklarhet att dessa är positivt inställda till sin egen roll.

7 Litteraturförteckning

I detta kapitel redovisas källorna som varit grunden till teorin och utvecklat förståelse för ämnet. Källorna är uppdelade i "Elektroniska källor" respektive "Litteratur".

Elektroniska källor

AFA Försäkring. (2014). *Fallolyckor*.

Arbetsmiljöverket (I). (2015). *Arbetsmiljöarbete, SAM*. Hämtat från Arbetsmiljöarbete, SAM - Arbetsmiljöverket: <http://www.av.se/sam/> den 12 Mars 2015

Arbetsmiljöverket (II). (2015). *Arbetsmiljöverket*. Hämtat från Manuella lyft - Arbetsmiljöverket: <http://www.av.se/teman/ergonomi/fordjupning/lyft/> den 17 Mars 2015

Arbetsmiljöverket (III). (2015). *Arbetsmiljöverket*. Hämtat från Arbetsmiljöplan - Arbetsmiljöverket: <http://www.av.se/teman/bygg/arbetsmiljoplan/> den 23 Mars 2015

Arbetsmiljöverket (IV). (2015). *Arbetsmiljöverket*. Hämtat från Vad är skyddsronder? - Arbetsmiljöverket: http://www.av.se/skyddsombud/faq/vadar_skyddsronder.aspx den 25 Mars 2015

Arbetsmiljöverket (V). (2015). *Arbetsmiljöverket*. Hämtat från Lag och rätt - Arbetsmiljöverket: <http://www.av.se/lagochratt/aml/> den 25 Mars 2015

Arbetsmiljöverket (VI). (2015). *Arbetsmiljöverket*. Hämtat från AFS i nummerordning - Arbetsmiljöverket: <http://www.av.se/lagochratt/afs/nummerordning.aspx> den 25 Mars 2015

Arbetsmiljöverket (VII). (2015). *Arbetsmiljöverket*. Hämtat från NRPBYGG - GR - Byggpaket - grund - Arbetsmiljöverket: <http://www.av.se/lagochratt/regelpaket/nrpbygg-gr.aspx> den 25 Mars 2015

Arbetsmiljöverket (VIII). (2015). *Arbetsmiljöverket*. Hämtat från NRPBYGG - GR - Byggpaket - utökat - Arbetsmiljöverket: <http://www.av.se/lagochratt/regelpaket/nrpbygg-ut.aspx> den 25 Mars 2015

Arbetsmiljöverket (IX). (2015). *Arbetsmiljöverket*. Hämtat från Byggarbetsmiljösamordnare - Arbetsmiljöverket : <http://www.av.se/teman/bygg/ansvar/byggarbetsmiljosamordnare/> den 8 April 2015

Arbetsmiljöverket (X). (2015). *Arbetsmiljöverket*. Hämtat från Byggherre är också beställare - Arbetsmiljöverket: <http://www.av.se/teman/bygg/ansvar/byggherre/> den 21 April 2015

Arbetsmiljöverket (XI). (2015). *Arbetsmiljöverket*. Hämtat från Uppdragstagare - Arbetsmiljöverket: <http://www.av.se/teman/bygg/ansvar/uppdragstagare/index.aspx> den 21 April 2015

Arbetsmiljöverket (XII). (2015). *Arbetsmiljöverket* . Hämtat från Projektörer och tillverkare av monteringsfärdiga byggnader/anläggningar - Arbetsmiljöverket: http://www.av.se/teman/bygg/ansvar/projektorer_tillverkare/ den 21 April 2015

Arbetsmiljöverket (XIII). (April 2013). *Arbetsmiljöverket*. Hämtat från http://www.av.se/dokument/publikationer/adi/adi_314.pdf: http://www.av.se/dokument/publikationer/adi/adi_314.pdf den 4 Maj 2015

Arbetsmiljöverket (XIV). (2013). *Arbetsmiljöverket*. Hämtat från http://www.av.se/dokument/publikationer/adi/adi_306.pdf: http://www.av.se/dokument/publikationer/adi/adi_306.pdf den 12 Maj 2015

Arbetsmiljöverket (XV). (1999). *Arbetsmiljöverket*. Hämtat från http://www.av.se/dokument/afs/ursprungs/ursprungsAFS1999_03.pdf: http://www.av.se/dokument/afs/ursprungs/ursprungsAFS1999_03.pdf den 12 Maj 2015

Arbetsmiljöverket (XVI). (2008). *Arbetsmiljöverket*. Hämtat från http://www.av.se/dokument/afs/afs2008_16.pdf: http://www.av.se/dokument/afs/afs2008_16.pdf den 12 Maj 2015

Arbetsmiljöverket (XVII). (2014). *Så förbättras verksamhetens arbetsmiljö*
Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt
arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1. (A. Hellberg, & M. Tägtström , Red.)
Stockholm: Arbetsmiljöverket.

Arbetsmiljöverket (XVIII). (2015). *Arbetsmiljöverket*. Hämtat från
Vägledning - Arbetsmiljöverket: <http://www.av.se/sam/vagledning/> den 19
Maj 2015

Arbetsmiljöverket. (2013). *Säkrare bygg- och anläggningsarbete*. Hämtat
från http://www.av.se/dokument/publikationer/adi/adi_539.pdf den 13
Mars 2015

Arbetsmiljöverket. (2014). ADI 687 - Information om sanktionsavgifter. i
Arbetsmiljöregrer (s. 284). Sveriges Byggindustrier.

BAR Bygge & Anlæg. (den 10 Oktober 2014). *byggeproces.dk*. Hämtat
från Projekteringsfasen - byggeproces.dk:
http://www.byggeproces.dk/faser/projekteringsfasen#.VS5K0bofmR_ den
15 April 2015

Boverket. (den 09 April 2013). *OmBoende*. Hämtat från Total-entreprenad
- omBoende.se: [http://www.omboende.se/sv/Bygga1/Bygga-nytt-
/Entreprenadform/Totalentreprenad/](http://www.omboende.se/sv/Bygga1/Bygga-nytt-/Entreprenadform/Totalentreprenad/) den 13 Mars 2015

Clark, L. (den 2 April 1997). *pbs.org*. Hämtat från NOVA Who Built the
Pyramids?: [http://www.pbs.org/wgbh/nova/ancient/who-built-the-
pyramids.html](http://www.pbs.org/wgbh/nova/ancient/who-built-the-pyramids.html) den 25 Mars 2015

Davidsson, M. (den 4 September 2008). Tarzan allt mer ovanlig på
byggena. *Arbetarskydd* .

Elmér, Å. (2015). *NE*. Hämtat från arbetsskada - Uppslagsverk - NE:
[http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/arbetska
da](http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/arbetskada) den 13 Maj 2015

Företagshälsokollen. (Mars 2015). *Företagshälsokollen*. Hämtat från
<http://foretagshalsokollen.se> den 12 Mars 2015

Hallin, N., & Loberg, B. (2015). *NE*. Hämtat från asbest - Uppslagsverk - NE:

<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/asbest>
den 11 Maj 2015

Hansson, B., Olander, S., & Landin, A. (2013). *Byggledning Del 2: Byggandets delprocesser*. Lunds Tekniska Högskola, Byggproduktion, Lund.

Kreativ Byggkonsult AB. (2015). *Byggprocessen ut byggherrens perspektiv*. Hämtat från <http://kreativbyggkonsult.se/byggprocessen-ur-byggherrens-perspektiv/> den 13 April 2015

Nationalencyklopedin. (2015). *NE*. Hämtat från förstudie - Uppslagsverk - NE:

<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/ordbok/svensk/forstudie>
den 13 April 2015

Prevent (I). (2015). *Arbetsmiljöupplysningen*. Hämtat från Systematiskt arbetsmiljöarbete - Arbetsmiljöupplysningen:

<http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/Amnen/Systematiskt-arbetsmiljoarbete/> den 20 Mars 2015

Prevent (II). (2015). *Arbetsmiljöupplysningen*. Hämtat från Skydds rond - Arbetsmiljöupplysningen:

<http://www.arbetsmiljoupplysningen.se/Amnen/Skydds rond/> den 24 Mars 2015

Rehnfeldt, P. (2014). 10 steg för en bättre skydds rond. *Arbetsliv* .

Söderberg, A. (den 16 Juni 2009). Byggolyckorna blir färre. *Arbetarskydd* .

Söderberg, A. (den 2 September 2008). Fördubblat antal dödsfall inom bygg. *Byggvärlden* .

Samuelson, B. (2014). *Arbets skador inom byggindustrin 2013* . Luleå Tekniska Universitet. Stockholm: Byggindustrins Centrala Arbetsmiljöråd.

Sarvento-Håkansson, M. (den 22 Mars 2011). Ergonomi – så undviker man belastningsskador. (I. S. Roos, Red.) 1177 Vårdguiden. Hämtat från <http://www.1177.se/Skane/Tema/Halsa/Motion-och-rorelse/Trana-pa-jobbet/Ergonomi/>

SBUF. (2008). *AMP-Guiden*. Hämtat från AMP-Guiden: Syfte och inriktning: <http://www.ampguiden.net/sa/node.asp?node=75> den 23 Mars 2015

SBUF. (2009). *AMP-Guiden*. Hämtat från AMP-Guiden: Projektörerna: <http://www.ampguiden.net/sa/node.asp?node=81> den 21 April 2015

Sveriges Byggindustrier (III). (2013). *Sveriges Byggindustrier*. Hämtat från https://publikationer.sverigesbyggindustrier.se/Userfiles/Info/491/Fakta_om_byggandet_2013.pdf:
https://publikationer.sverigesbyggindustrier.se/Userfiles/Info/491/Fakta_om_byggandet_2013.pdf den 13 Maj 2015

Sveriges Riksdag. (2008). *riksdagen.se*. Hämtat från Bättre genomförande av EG:s byggplatsdirektiv - Debatt och beslut onsdag 12 november 2008 - riksdagen.se: <http://www.riksdagen.se/sv/Debatter--beslut/Debatter-och-beslut-om-forslag/Arendedebatter/?did=GW01AU4#/tab=decision> den 12 Maj 2015

Sveriges Riksdag. (2014). *riksdagen.se*. Hämtat från Svensk författningssamling 1977:1160 Arbetsmiljölagen (1977:1160) - riksdagen.se: https://www.riksdagen.se/sv/Dokument-Lagar/Lagar/Svenskforfattningssamling/Arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160/ den 25 Mars 2015

von Rosen, M. (2015). *NE*. Hämtat från tillbud - Uppslagsverk - NE: <http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lang/tillbud> den 12 Maj 2015

Litteratur

Abdelhamid, T., & Everett, J. (2000). Identifying Root Causes of Construction Accidents. *Journal of Construction Engineering and Management* (126), ss. 52-60.

Aulin, R., & Capone, P. (2010). *The role of health and safety coordinator in Sweden and Italy construction industry*. Building a Better World.

Björklund, M., & Paulsson, U. (2003). 4 Metodmedvetenhet. i M.

Björklund, & U. Paulsson, *Seminarieboken - att skriva, presentera och opponera* (1:11 uppl., ss. 57-78). Lund: Studentlitteratur AB.

Choudhry, M. R., & Dongping, F. (2008). Why operatives engage in unsafe work behavior: Investigating factors on construction sites. *Safety Science*, 46 (4), ss. 566-584.

Garrett, J., & Teizer, J. (2009). Human Factors Analysis Classification System Relating to Human Error Awareness Taxonomy in Construction Safety. *Journal of Construction Engineering and Management* (135), ss. 754-763.

Halldin, B., & Levin, Y. (2010). *Handbok för byggarbetsmiljösamordnare*. SIS Förlag.

Hansson, B., & Pemsel, S. (2011). *Beställarens nycklar till framgång*. Malmö: AB Svensk Byggtjänst.

Jansson, T., & Ljung, L. (2004). 9.2 Bedöma risker och möjligheter. i T. Jansson, & L. Ljung, *Projektledningsmetodik* (1:11 uppl., ss. 141-160). Lund: Studentlitteratur AB.

Khosravi, Y., Asilian-Mahabadi, H., Hajizadeh, E., Hassanzadeh-Rangi, N., Bastani, H., & Behzadan, A. (2014). Factors Influencing Unsafe Behaviors and Accidents on Construction Sites: A Review. *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics (JOSE)*, 20 (1), ss. 111-125.

Nordstrand, U. (2008). 4. Projektering. i *Byggprocessen* (4 uppl., ss. 77-120). Stockholm: Liber AB.

Nordstrand, U. (2008). 5. Upphandling av entreprenader. i *Byggprocessen* (ss. 121-150). Stockholm: Liber AB.

Nordstrand, U. (2008). 7. Förvaltning. i *Byggprocessen* (ss. 221-242). Stockholm: Liber AB.

Persson, M. (2012). *Planering och beredning av bygg- och anläggningsprojekt* (1:2 uppl.). Lund, Skåne, Sverige: Studentlitteratur AB.

Sawacha, E., Naoum, S., & Fong, D. (1999). Factors affecting safety performance on construction sites. *International Journal of Project Management*, 17 (5), ss. 301-315.

Sveriges Byggindustrier (I). (2014). Belastningsergonomi AFS 2012:02. i *Arbetsmiljövergler* (ss. 186-202). Sveriges Byggindustrier.

Sveriges Byggindustrier (II). (2014). Byggnads- och anläggningsarbete AFS 1999:03. i *Arbetsmiljövergler* (ss. 229-260). Sveriges Byggindustrier.

8 Bilaga 1 Transkribering av intervjuer

Här presenteras transkriptionen av de sju intervjuer som gjorts. Först pilotintervjun, därefter de interna BAS-U och avslutar transkriptionen med de externa BAS-U.

8.1 Pilotintervju

1. *Kan du beskriva projektet du arbetar med just nu. Exempelvis inom områden som storlek, totalkostnad, antal medarbetare.*

Respondent: Ja, just nu håller vi på med en renovering på alltså att göra vid en befintlig lägenhet och fräscha upp den. Och omfattningen, ja prismässigt kanske runt en 60-70 000 kronor. Vi är tre stycken på projektet just nu som håller på att arbeta med detta. Det är ungefär där.

2. *Hur ser en vanlig arbetsdag ut för dig? Ge gärna exempel på arbetsuppgifter.*

Respondent: Ja det är att jag, ja vad ska man säga, att vi kommer till jobbet klockan sju och arbetar till klockan fyra och har lunch mitt på dagen, en timmes lunch, från klockan halv tolv till klockan halv ett. Och så ser det ut ganska, alltså så ser det ut i princip varje dag. Det är inte någon stor skillnad. *Författaren frågar om respondenten har några speciella arbetsuppgifter.* Nä, inte några speciella utan det är det projektet vi håller på med precis den dagen som vi. *Författaren frågar om hur dagen börjar klockan sju, exempelvis genomgång av dagens arbete.* Ja det gör vi ju direkt på morgonen. Det är alltid första om inte alla redan vet om vi har varit i projektet en längre tid när alla vet vad de ska göra så brukar vi bara gå igång direkt.

3. *Har du arbetat med detta yrke länge?*

Respondent: Ja detta har jag arbetat med sedan 1989. Är 25 år, 26 år.

4. *Under en vanlig arbetsdag, hur ofta tänker du på arbetsmiljön?*

Respondent: Ja. Det beror helt på vilket arbete vi utför. Om det är saker som vi normalt sett utför där vi vet var skaderiskerna ligger så brukar jag inte tänka så mycket på det utan det för sig ju ganska naturligt att alla tar det försiktigt på de platserna. Medans när det, framförallt när det är nya projekt som vi aldrig har varit i tidigare det är just i de situationerna som jag tänker på det. Så var skaderiskerna ligger och var man kan undvika skaderiskerna. *Författaren frågar om det förs protokoll över riskerna.* Nä. Det gör jag inte. Jag har inte gjort det tidigare. Faktiskt inte någon utbildning på det om jag ska vara riktigt ärlig. Utan detta är alltså någonting som man, som man av ren erfarenhetsmässigt gör som har skyddat mig faktiskt och de som har jobbat hos mig under alla åren det har inte varit några allvarliga incidenter under alla dessa år.

5. *Vad innebär bra arbetsmiljö för dig?*

Respondent: Ja det är, alltså för mig innefattar ju bra arbetsmiljö många grejer och framförallt att man har, att man har en öppen kommunikation emellan varandra som gör att, som gör att man inte är rädd för att berätta för varandra om man har gjort fel eller om det är någonting som håller på att hända. Vilket gör att, att man blir upplyst innan det kommer hända någonting. Är där någon som har gjort något fel som faktiskt kan vara farligt så ska man inte vara rädd för att berätta det för varandra. Där är ett stort problem ofta där att när man träffar på eller är ute hos andra att man inte upplyser varandra om risker som utbyte och alltså gemensamma, alltså gemensamma kunskaper om vad man har gjort fel och sånt. Det, det har vi alltid kört med öppen dialog mellan varandra och bra arbetsmiljö för mig är ju mycket, mycket mer än så. Utan det är ju även hur man trivs på arbetet och hur trevligt vi har mellan varandra och den biten som jag tycker är minst lika viktig som att vi rensar skaderisken. Då alltså att man mår psykiskt bra också precis emellan som att vi har roligt lite grann emellanåt också. Det försöker jag verka för på min arbetsplats.

6. *Vilket är det vanligaste problemet som uppstår och hur löser du då det?*

Respondent: Ja det vanligaste problemet som uppstår överhuvudtaget, asså i och med att vi håller på mycket med reparationer och renoveringar så är

det ju ofta att man står inför situationer där man måste göra en mellanlösning. Asså jobbar man med ny saker så är det ju aldrig, asså då vet man i vilken ordning och hur allting ska fungera men just när man kommer i gamla grejer och ska riva ut så ibland så ser det inte riktigt ut som man hade förväntat sig och man kommer få göra en kompromisslösning. Och det är någonting som jag har blivit duktig på med åren kan man säga, försöka få ihopa det på det bästa möjliga sättet och ja ibland har vi mycket med bärighet och sånt vi håller på med. Sånt som gör, ja förstärkningar, att det normalt sett kanske inte skulle behöva göras om man hållit på med nyare projekt. *Författaren frågar hur respondenten tänker arbetsmiljömässigt med kompromisslösningarna.* Ur arbetsmiljösynpunkt är du ju alltid så att vi försäkrar oss om att saker och ting inte, för i och med att det inte är mycket gamla grejer vi sysslar med så kan du ju inte räkna med att hållfastheten är som den en gång har varit på materialen. Och då får man vara väldigt, väldigt försiktig. Och jag upplyser alltid pågarna om det, nu har de i och för sig kommit in i det för de har varit ihopa med mig rätt mycket, just om hur farligt det faktiskt är. Att det kan börja rasa och det kan hända saker. Så därför försöker vi i största möjliga mån att, eller att säkra upp alla de här bitarna som är, som kan riskera att det ska kunna bli något ras eller någonting sånt. Där är ju, det är ju bland annat det som jag sa på första frågan att det är det att man just kommer in i grejer som man inte riktigt vet vad det är för någonting och då är det ju bättre att försäkra sig en gång mer än en gång för lite när det väl rasar.

7. Hur mycket tid lägger du ner på arbetsmiljö per vecka?

Respondent: Det är som jag sa, det beror helt på vilket projekt. Asså om det är ett helt standardprojekt där vi jobbar på rutingrejer så läggs där inte många minuter skulle jag vilja säga på en vecka utan då går det liksom av sig själv och det är inga farliga situationer som jag kan se. Och sen kan det då vara att jag håller på med mycket jobb att lägga upp och tänka efter hur vi ska lösa svåra situationer när det kommer till att vi ska kanske göra stora valv eller knacka håll i stora valv i golv eller någonting sånt. Där jag tar flera veckor innan och jag sätter mig ned och tänker efter hur vi ska göra och hur det ska lösas så vi inte får några problem. Så det är helt varierande, det kan man säga. *Författaren frågar om vad en rutingrej skulle kunna vara.* Ja, en rutingrej. Asså om jag säger till exempel att spika upp en el som liksom går på, eller att vi håller på att putsa en fasad där vi, där alla vet

vad förutsättningarna är och hur ställningarna ska sättas på så vis. Jag ser liksom ingen direkt skaderisk, eller risk för skaderisk för det för det är någonting som vi, om det är något som ramlar ner så är det en liten putsfläck på trettio gånger trettio centimeter. Det skadar liksom ingen så mycket mer än att han blir skitig på kläderna och de får de reda bäst de vill höll jag på att säga, när det gäller såna.

8. Hade du behövt mer tid?

Respondent: Jag känner ju inte det på grund av, asså jag är ju ganska förutsättning för. Asså nu driver jag ett litet företag och jag tänker ju ofta på mina projekt och jag är ganska, innan jag går in i det över huvud taget är jag ganska klar i hur jag ska angripa de problemen som jag står inför. Och har liksom att jag känner inte att jag behöver mer tid. För vi har ju hittat den, asså hela företaget går ut på att vi jobbar bara på timmar vi jobbar bara på fasta priser vilket gör att vi inte kommer få bråttom i slutändan utan vi jobbar i jämn takt och det tror jag är mycket bra för arbetsmiljön överhuvudtaget. Att man kan ta den tiden man behöver för att göra ett projekt färdigt istället för att försöka få ihopa ett anbud på slutet och stressa på sista. För det är när du börjar stressa, det är då det farliga händer. Det har alltid varit så. Det är lek och stress på din arbetsplats som, som ska gå till din arbetsplats, att man inte behöver tänka efter längre, att man måste snabba sig hela tiden. Så jobbar vi inte över huvud taget.

9. Finns det något du hade velat förbättra på arbetsplatsen arbetsmiljömässigt sett? Ge gärna exempel på vad.

Respondent: Ja, det skulle jag kunna tänka mig faktiskt att göra för när det gäller arbetsmiljön totalt sett så. Vad ska man säga, när det gäller farliga ämnen och sånt som vi kommer i kontakt med i och med att vi håller på med så gamla grejer som jag inte riktigt själv i vissa situationer inte har riktigt koll på. Asså man har ju pratat mycket om asbest, man har ju pratat mycket om de bitarna och det förstår jag eller jag är fullt medveten om när det finns asbest och när det finns såna grejer i närheten, vilket som är vilket. Det kan jag själv se om man säger så. Men så kommer vi till de sakerna som när vi river i bjälklag där de har strött DDT i bjälklagen för länge sedan för att hålla skadedjuren borta till exempel som vi får upp när

vi river upp ett bjälklag och vi vet inte vilket som är vilket. Utan mer, asså mer framförallt när det som sagt gäller gamla grejer och även nya material som kommer ut på marknaden som kanske inte riktigt ser en effekt av där när vi använder det så mår man inte riktigt bra av det. Asså vissa fogmassor, vissa, asså så man får bredare information om det. Jag hade tyckt att staten skulle kunna ställa upp och ska jag vara riktigt ärlig så ut och faktiskt gå ut och informera byggarna och vi hade kunnat åka på kurs och vi hade kunnat gå och titta på de här. För det är viktiga saker, just vad vi andas in, om man säger så. Men det vi inte ser, det finns ju liksom inte många gånger om man säger så. Utan man upptäcker det ju inte förens man har fått det i sig och då är det lite senare.

10. Har du någon utbildning inom arbetsmiljö?

Respondent: Nä, det har jag inte. Jag har min ställningsbyggarkurs, det är ju en bit som vi har blivit påvägda att ha utbildning så att säga för just de bitarna. *Författaren frågar om ställningsbyggarkursen.* Det är en heldagskurs där man går igenom hur man får ett certifikat för att få lov att bygga ställningar och det är naturligtvis med Arbetsmiljöverket som har gått ut väldigt starkt som nu söker igenom alla som över huvud taget bygger ställningar eller är på ställningar eller under tiden den byggs ska ju ha ett ställningsbyggarutbildning. Det är massa liv om det. Det är många som har åkt dit på att inte haft det sen förste juni förra året.

11. (Om svar på fråga 10 är "Nej") Är arbetsmiljöutbildning något du hade uppskattat att ta del av och varför?

Respondent: Ja, asså det skulle jag kunna tänka mig. Problemet är bara det att om man söker sig till en arbetsmiljöutbildning så är den ofta så bredd och specialiserad för de stora företagen och inte de små och de problemen som jag står inför. För jag har ju gått såna här kurser tidigare men jag har uppfattat det som att det är proportioner som när du ska lagra två ton gips i det garaget så måste du, det är inte ju inte de nivåerna vi håller på med, det är mycket mer småskaligt och mycket mer brett för om man säger så. För om NC2 håller på med ett projekt så är det kanske inom betong, asså arbetsmiljö inom betong och arbetsmiljö inom snickeri. Men vi håller på med många bitar och vi kan hålla på med måleri ena dagen och vi kan hålla

på med VVS den andra dagen och gjutning och snickeri. Och det skulle varit en bredare utbildning som varit riktad just mot de småföretagarna i sådana fall. Så tycker jag att det är för stora, asså att man har för stora frågor. *Författaren frågar om det hade varit bättre med tidsmässigt kortare utbildningar.* När det gäller VVS-biten och när det gäller kanske måleribiten så är det fortfarande som jag sa att vi andas in, vad vi gör för någonting, vad vi håller på med. VVS där är ju mycket asbest och just när det gäller måleri så är där mycket gammal färg så när vi håller på att slipa ner som inte är riktigt bra att få i sig. Så att det är det jag menar, breddad utbildning som ändå är sammanslagen. För när man då kommer som sagt till de här arbets så börjar man diskutera. Så ska du ha en man som är ansvarig för det, en man som är ansvarig för det, en man som är ansvarig för det och det är därför som vi är väck från det för vi är tre man och sen så har jag inte fler att sätta på det. Det är liksom att man förutsätter att det är stora företag på såna här kurser.

12. Hade det underlättat ditt arbete om någon utifrån kom in och såg till att arbetsmiljön funkade bra? Beskriv gärna för- och nackdelar?

Respondent: Ja fördelarna är ju att man får ett par ögon till som kan se risker som kanske man själv inte har tänkt på och se de faror som inte har varit men som kanske skulle kunna bli. Nackdelen är ju, för min del om man säger så, då hade jag nästan behövt en varje dag för i och med att vi gör så mycket olika grejer att vi hela tiden rör oss inom olika områden och olika förutsättningar om man säger så. Man kan inte säga generellt att nu putsar vi ett hus, nu håller vi på med samma som vi gjorde förra gången. För nu putsar vi ett nytt hus denna gång och nästa. Förra gången putsade vi ett hus från 1700-talet med de förutsättningarna och sen ett hus från 1800-talet med de förutsättningarna. Så det ändras ju hela tiden så det är ju ganska svårt, det hjälper mig liksom inte att det kommer en hit bara en gång i veckan till exempel och tittar under någon period för att de missar så pass mycket som vi håller på med så det hade varit väldigt svårt rent praktiskt.

13. Vad är anledningen till att det i dagsläget inte finns en extern byggarbetsmiljösamordnare?

Respondent: Ja det är för att vi är så pass små som vi är. Det är ju där vi har problemet, vi är några hundra tusen små som är mellan en och fem anställda och det är ju svårt att dels föra kostnaderna dels att man, man har inte samma problem som de stora byggen med de skaderiskerna som de stora byggena medför utan man begränsar dem på ett annat sätt. Framförallt genom erfarenhet som jag har sett, kan man begränsa extremt mycket faror, att man vet när det är liksom, men man ska inte lite på det, det är inte det jag säger. Det är liksom som det man säger att man måste ju också vara med saker och ting men framför allt när det gäller, ja jag vet inte hur jag ska uttrycka det. När det gäller de bitarna vi normalt sett håller på med. Asså rivningar eller gamla hus, framförallt de äldre husen så har vi ett jätteproblem om man inte är erfaren. Där tror jag faktiskt inte en ny arbetsmiljösamordnare skulle över huvudtaget kunna göra någonting om jag ska vara riktigt ärlig för det har mycket med erfarenhet att göra. En vägg som ser ut som en ny vägg men det är ingen ny vägg när vi börjar riva det som under tiden, och då kräver det att man har erfarenhet och kunskap om hur man bygger lite. Den betar sig inte som den brukar. *Författaren frågar om respondenten skulle kunna tänka sig att gå in som byggarbetsmiljösamordnare istället för de arbetsuppgifter respondenten har i nuläget.* Nä, det skulle jag inte kunna tänka mig. Det är ett oerhört jobb om man ska kartlägga allt om jag ska vara riktigt ärlig. Det är ett extremt stort jobb och jag vet inte, ibland så tycker jag att man överarbetar vissa grejer. För de riskerna man pekar på är ju ofta de riskerna som är de mest, om man läser arbetsmiljöbeskrivning, eller platsbeskrivning så tycker man att det blir lite löjligt ibland för man släpper alla dessa grejer som är småskador men som kan utvecklas till allvarliga skador och belyser de stora skadorna som fallskador som faktiskt inte är så speciellt vanligt om du tittar på hur många människor som går på ställningar varje dag om man säger så. Där man kan tvingas att byggas, asså ställningsutbildningar, för att man ska minska fallskador när där dör en halv person om året i fallskador. Och där finns många andra områden som är helt oreglerade där du får lov att göra saker och ting där det blir, dör många, många fler människor. Så jag vet inte riktigt, vissa grejer bygger man upp till att tro, och det är vissa, och det är tyvärr så att jag tror fortfarande att det har med erfarenhet att göra. Det är unga som utbildar sig till såna här grejer som inte har den erfarenheten när de är ute på byggen och ser, har sett vilka skador som är, det är nog där problemet ligger.

8.2 Intervju med intern BAS-U

Ålder

Respondent 1: 37

Respondent 2: 40

Respondent 3: 50

Titel

Respondent 1: Platschef

Respondent 2: Platschef

Respondent 3: Certifierad platschef

1. *Kan du beskriva projektet du arbetar med just nu. Exempelvis inom områden som storlek, totalkostnad, antal medarbetare.*

Respondent 1: Det vi gör nu här, vi bygger en våning till ett befintligt hus. Så 1200 kvadratmeter påbyggnad på ett gammalt, ja slutet av ett 1800-tals hus. Storlek, det är ett löpande räknings jobb till Wihlborgs så vi har ju egentligen betalt för det vi lägger ner. I storleksordning så kommer det ligga på en runt 35-40 miljoner kronor, vår del. Sen har vi ju el, VS och vent separat upphandlat av beställaren. Ett annorlunda traditionellt projekt där det är total eller general så här. Detta här är rent löpande räkning. För varje krona som är nerlagd får vi en viss procent på. Antal medarbetare beror på om man tittar på de egna eller alla som har varit här. Om man tittar på ID06 som vi har så är det 250 man som har varit här. Det blir ju liksom, om du tar in en målare så ja, så är det en gubbe tror man men så är han sjuk eller sådär och så ska han ha hjälp. Ja då kommer där två till, tre till så alla är ju inte här hela tiden. Men det är kanske i snitt på arbetsplatsen en 35, 30 kan man säga att det har varit som alltid är här. Sen så går det ju, ja, vissa har ju jobb som sen slutar och så kommer där nya och så varvar de över varandra.

Respondent 2: Idrottshall med blackbox i Örkelljunga. Allaktivitetshus. Bottenytan är på två och sex, totalbyggytan är på 3000 kvadratmeter. Kostnaden ligger på 43 miljoner kronor som är lämnat anbud på. Antal medarbetare vi kommer ha där är cirka 10 stycken när det är som mest hektiskt. Sen tillkommer också UE.

Respondent 3: Detta är ju ett bostadshus, eller bostadsrätter. 16 våningar, 76 lägenheter. Vi har en kostnad på 140 miljoner, totalkostnaden för hela

projektet, med beställaren är ungefär 300 miljoner. Vi är sju tjänstemän och ungefär 50 yrkesarbetare i dagsläget.

2. *När kom du in i projektet?*

Respondent 1: Ja, när vi skulle starta ju. Efter projekteringen kan man säga eller under projekteringen, slutfas av projekteringen.

Respondent 2: Detta projekt är en totalentreprenad så jag har varit med i projekteringsbiten hela vägen. Vi håller på med projektering i dagsläget och byggstart är i månadsskiftet april, maj.

Respondent 3: Jag kom in här när det var i princip färdig projekterat. I februari 2014. *Författaren frågar om förtydligat svar om det var när det började byggas.* Ja.

- a. *(Om svar liknar "Efter etablering") Hade du kunnat utföra ditt arbete bättre om du kommit in i projektet tidigare?*

Respondent 1: -

Respondent 2: -

Respondent 3: -

3. *Vad av ditt arbetsmiljöansvar var svårt att genomföra för dig som BAS-U vid etablering/då du kom in i projektet?*

Respondent 1: Etableringen har inte varit sådär hemskt svår att genomföra. Den hade vi ju koll på innan var det skulle vara. Asså BAS-P är ju han som egentligen lägger grunden till allt, och han har väl inte varit riktigt vaken för att vi har folk som bor i huset här, eller jobbar i huset så vi har ju inte kunnat, där blev ju en diskussion i början att vi skulle lyfta upp en massa tunga saker över våning fyra och våning tre och då sitter de där och jobbar inne. Och tappar vi ner det där på dem så ja, blir det ju katastrof. Så där blev ett jättediskussion så det blev ju mycket jobb som fick gå på nätter och

kvällar och helger och sådär istället. Så det har väl varit den stora utmaningen av samordningen. Och järnvägen i och med att vi har haft, ja du hör ju spåret precis utanför, så det är väl de två bitarna här som har varit de svåraste och sen själva etablera är väl inte en jättegrej egentligen. Det är ju mer en kontakt när man ska etablera på gatan med kommunen och tillstånd och sådär. Annars så, det brukar ju fungera ganska bra. Det svåra där har ju varit med folket i huset och järnvägen framförallt.

Respondent 2: Vi har ju inte kommit ut på plats så just nu är det att göra en arbetsmiljöplan som jag tar över från BAS-P. Det som ligger just nu och att bedöma arbetsmiljörisker. *Författaren går tillbaka till denna fråga efter alla frågor gått igenom och frågar efter tidigare erfarenheter från andra projekt/ senaste projektet.* Det är ju egentligen att bedöma riskerna från början, när man gör arbetsmiljöplanen. Sen är det ju ett levande dokument som man kan gå in i och ändra under tiden, men man vill ju gärna ha med sig så mycket som möjligt från början av vad risker det finns.

Respondent 3: Vad som har varit svårt. Det är egentligen att avskilja arbetsplatserna. *Författaren frågar på vilket sätt.* Alltså detta, hela området vi sitter på, vår tomt är ju egentligen bara längst upp. Detta är ju HSB's vi är på. Så vi kan inte etablera på vår egen mark för att vi bygger allt där. Plus att där inte är något runt om. Det stora bekymret vi har haft här det är att skilja våra från det allmänna.

4. *Vad av ditt arbetsmiljöansvar var lätt att genomföra för dig som BAS-U vid etablering/då du kom in i projektet?*

Respondent 1: Alla arbetsplatser är ju olika men vi har ju en modell för hur vi ska göra så de liksom. Kanske det som är det lätta att man liksom har en form av, inte mall, man vet ju. Det svåra är ju också hur många kommer vi vara som mest, vad behöver vi mest plats till och hur får vi plats med våra grejer och leveranser och material och såhär. Det har ju inte riktigt att göra med etablering kanske men, alla arbetsplatser är ju olika på så hur ska man göra. Ska man bygga ute på landet så är det vissa saker som är lätta och vissa saker som är svåra där. Men ska man bygga i stan är det vissa saker som är lättare och faktiskt saker som är svårare, så det är ju helt olika vilken typ av arbetsplats man är på.

Respondent 2: *Författaren tar upp denna fråga sist och frågar efter tidigare erfarenheter från andra/senaste projektet.* Inget speciellt lätt så som man kan ta, om man tänker ju vid uppstarten. Där är ju vissa risker som är lättare att bedöma än andra ju och såhär.

Respondent 3: Vad som har varit lätt. Jag vet inte om där är något som har varit lätt, vill man helst inte, nä jag vet inte om där är något som har varit lätt.

5. *Har du arbetat med detta yrke länge och hur länge har du haft titeln BAS-U?*

Respondent 1: 7 år har jag haft det sen har jag jobbat i byggbranschen sen jag var, ja 16 tror jag.

Respondent 2: Jag har haft titeln BAS-U så länge den har funnits tänkte jag säga och den har ju inte funnits så länge. Det var väl 2009 eller 2008 den kom. Jag har varit platschef sedan 2007.

Respondent 3: Det har jag haft sedan 2009 men jag har jobbat längre men inte som. Jag har ju varit sen -98 har jag jobbat som tjänsteman men jag har jobbat som snickare sedan 80-talet.

6. *Har du arbetat som BAS- U på andra projekt?*

Respondent 1: Än detta ja. Ja, ja, ja. Det här har ju inte varit i sju år.

Respondent 2: Ja. Det ligger som min arbetsuppgift, och ingår som arbetsuppgift som platschef. De byggena jag har haft sedan 2007 där jag har varit platschef har jag ju även varit BAS-U sedan 2007, eller när den titeln kom.

Respondent 3: Ja. Vi är alltid det när vi blir, när vi tar ett jobb.

a. *Hur skiljer de olika projekten sig åt?*

Respondent 1: Ja det är som jag sa där innan att bygger man villor till exempel så är det ju en helt annan tankegång med etablering med el och kabeldragningar och mycket olika små hus. Här är det ett hus och en alltså etablering till varje arbetsplats så att säga. Sen är det ju själva bodar och sånt, det är ju det lilla problemet i det hela. Det är ju liksom plats och så vidare man lägger, sen har man ju ofta hjälp av, man har ju uthyrare som man kan ta till hjälp va, och sen brukar vi ju rita upp det mesta i det här SketchUp, finns där något program som man kan ta ritningar som man kan se att det passar i verkligheten som gör att det skulle kunna fungera. Så mäts det upp och så finns där en modul och plocka in i rätt storlek. Nu vet jag inte om du sett det men det brukar vi använda, det funkar rätt bra tycker jag. Här är det ju inomhus så här blir det ju lite annorlunda.

Respondent 2: Olika mycket risker. Exempelvis vid en enplansbyggnad är det kanske lite lättare med raka väggar rakt upp medan här, det som jag har nu, finns det en lågdel som är 4 meter, en högdel som är 12-13 meter och en mellandel som ligger på 10 meter. Just höjden är vissa risker och sen så kan det ju vara om man ska schakta djupt och det är ju beroende på plats hur det ser ut. Jag har haft något ställe där jag hade en kraftledning som gick under där vi skulle gräva som man fått märka ut och det är ju en bedömning från plats till plats på arbetsplatsen.

Respondent 3: Asså jag har bara byggt bostäder nästan så det är ungefär, det är likvärdigt, likadant ungefär kan man ju tycka att det är.

7. Hur ser en vanlig arbetsdag ut för dig? Ge gärna exempel på arbetsuppgifter.

Respondent 1: Haha, på mina arbetsuppgifter. Jamen det kan man väl säga att då är allt från att handla toalettpapper till att köpa smide för 5, 6, 7 miljoner. Så att, det är liksom väldigt varierat. Men, ämen man har ju arbetsledare, du har ju samordning asså dagligt arbete. Det är lite att man kommer till jobbet går ut en runda på morgonen vad som liksom var är vi någon stans, så att man har en uppfattning om var vi ÄR. Sen stämmer man av med sin arbetsledare som har samma bild och samma mål för veckan vad som ska, var bör vi vara i slutet av veckan och vad är viktigt att ha hunnit. Sen har vi ju varje tisdag, tillsammans med gubbarna, har vi

planeringsmöte just för kommande veckor. Närtidsplanering kan man väl säga. Och sen stämmer man av den mot sin huvudtidplan. Sen när man har gjort det där så man har lugnat sig för dagen på morgonen så kan man ju börja ta tag i de andra arbetsuppgifterna som räkningar, ekonomi, inköp, stämna av inköp. Ja, sen ska du ju prata med din beställare, tas olika beslut i projektet så om där är ÄTA-hantering så, nu är det ju inte ÄTA-hantering här på detta projektet på det viset men det är ju ändå förändringar i projektet som ska registreras och dokumenteras och liksom läggs fram för beställaren. Sen är där byggmöten som ska tas hand om och sen är där ju självklart alla tekniska problem som inte är uppklarade i projekteringen som då ska lösas tillsammans med till exempel i det här fallet med beställaren ska ju vara informerad, K, A, där är mycket diskussioner kring olika saker. Lösningar, hitta billigare åtgärder, ja. Så att man liksom egentligen man kan säga att om man inte ska ta arbetsuppgifterna egentligen utan man ser till så att allt ska fungera. Så man ansvarar ju för hela bygget i helhet. Från ekonomi till inköp, som jag sa, från toalettpapper till smide, asså de, det är ju en bra fråga vart det slutar. Och hur stort är det och har man större bygge så är det ju enklare, ju mindre bygge du har desto ensammare är du och du sköter allting så att säga. Så åker du bort här till Micke Fagerström här borta på arenan, han har nog tid också att göra en intervju. Han har ett bygge för kanske då 150, 200 miljoner men då han han ju, han gör ju inte jobben handgripligt utan han ser ju till istället att det här får du ta hand om, så att det i sig fungerar. Så kan han ju ha koll, överblick. Men där finns ju inga pengar på detta stället jag har folk till, för det är ju för liten ekonomi så det blir lite. Det är därför man ska tänka på att mindre byggen inte alltid är lättare utan det är ju mer jobb egentligen. Sen har man ju hantering, egenkontroll och dokumentation. Slutdokumentation, överlämnande, besiktningsmöten, besiktningsåtgärder. Ja, tänk så istället, allt det innefattar från början ska tas hand om och sen om man delegerar det eller får göra det själv är olika beroende på storlek på bygget.

Respondent 2: Jag kommer till jobbet, jag öppnar bygget, fördelar arbetet, planering, beställning av material, möten, hantering med ekonomi och fakturahantering och så vidare. Diskussioner med underentreprenörer eller leverantörer. Det är väl, ungefär, så det ser ut varenda dag fast i olika omfattningar.

Respondent 3: Ja, där är inte en dag som är likadan. Jag brukar vara tidig, jag brukar vara här strax innan sex på morgonen och då brukar jag ta mail

och allt sånt där, fakturor och sånt innan de andra kommer. Sen tio i sju har vi, sitter vi ner och samlas, tjänstemän och lägger upp dagen. Sen håller jag mest på med, ofta är det möte, minst ett möte per dag. Annars är där ekonomistyrningar. Förbereda köp, göra avrop. *Författaren frågar vad ett avrop är.* Asså ofta har vi, vi har köpt köksinredning som vi måste ringa och avropa att nu vill vi ha köken den och den datumen. Uppföljning, jag håller på med uppföljning på vad det har kostat. Personalfrågor lägger jag någon timme på varje dag med yrkesarbetare. Det är ungefär vad som händer.

8. *Vad har du för ansvarsområden? Ge gärna exempel på områden som samordnings-, tillsyns- och kontrollansvar.*

Respondent 1: Ja, vi har ju egenkontrollerna till exempel som jag sa och det är ju mitt ansvar. Tillsyn, ja det är ju fuktronderingen som ska göras. Samordningsansvar, ja vi har ju samordningsmöten, vi har planeringsmöten. Vi har ju samordningsmöten var fjärde vecka och resterande, samma tidpunkt samma vecka har vi planeringsmöte med ledande montörer och det är ju mer för att få den där tidsplaneringen. Samordningsmötena är mer att sätta riktlinjer, dels stämma av tidsplaner mot huvudtidplanen, men dels för dokumentation, egenkontroll. Ja, alla de här bitarna som man ska liksom se till så att det har hållt. Sen är det ju arbetsmiljöansvaret minst, inte minst, det är ju en jättestor bit så den är ju näst intill minst lika viktig som de andra.

Respondent 2: Jag är ju samordningsansvarig ute på arbetsplatsen och har arbetsmiljöansvaret. Skyddsronder ligger ju också och det ingår ju i arbetsmiljöplanen, den ligger också på mig att den ska utföras. Vi har ju egenkontroller och sånt här som ska se till att vi bygger rätt efter ritningar. Efter de anvisningar vi har fått så det är ju mer eller mindre en daglig kontroll. Intensiv och kolla mått så att det får plats, det som ska in efter.

Respondent 3: En gång till. Asså jag, vi har ju ansvar för, jag har ju ekonomin, jag har för planeringarna. Yrkes, asså personalen har jag ansvaret för. *Författaren frågar om respondenten har något särskilt kontrollansvar.* Ja asså jag ska ju, jag lämnar ju kontroll till kvalitetsansvarig för ha möte med han. Det är jag som ska se till så att alla de här besiktningar och provningar görs. Eller att ta hjälp av varandra men

ansvaret kommer fram i uppgifterna.

9. Under en vanlig arbetsdag, hur prioriterar du arbetsmiljön?

Respondent 1: Ja ganska högt faktiskt, eller vi gör det på NC1 nu för det är väldigt mycket fokus på det. Man får ju liksom, alla gubbar och alla som är här vet ju om att om det är något som inte stämmer det är vi ju väldigt tydliga med. Vi kan ju inte se ALLT som rör sig i och med att det rör sig folk överallt och grejar och fixar en massa saker. Så är det någon annan som kommer efter och säger att det här inte stämmer så har de ju då rätt att, som vi kallar de, ta en "Time out". Att de liksom, de kan ha rätt att stoppa bygget och tillkalla oss och då får vi liksom se på det här problemet. Så att det inte ska hända någonting. Sen det här, just det här bygget är ju ganska högt prioriterat. Där är ju, där det har varit mycket risker. Nu är ju riskerna eliminerade med tanke på att vi är i slutskedet här. Höststormarna, nära järnvägen med vädskydd/plast och grejer som skulle kunna blåsa över dit. Det är ju en grej som kanske inte rör bygget men det skulle ju komma till att röra resten av allmänheten runt omkring. Sen är det ju kranlyft och det som jag sa, på fjärde våningen. För det har ju varit mycket tankar kring arbetsmiljön men just en vanlig arbetsdag så är det just att man går och tittar. Jag menar, om man går på morgonen här, går sin runda och tittar hur ser det ut, till exempel där saknas någonting någon stans så får man ju se till så att det blir fixat. Och sen så är det ju också snacka med gubbarna som har gjort det att sådär får ni inte lämna det.

Respondent 2: Den ligger ju med som en naturlig del egentligen. Man går ut och man ser om där är någonting och det ligger ju med i den allmänna tillsynen, när man går ut, om där skulle vara något. Sen blir det ju extra fokus om det är en skydds rond eller om man går ut som vi har ibland när där kommer in externa, eller där kommer någon från en annan arbetsplats som kommer utifrån och kollar och går en skydds rond. Men det ligger ju alltid med. Det är ju inte som att vi tar det en dag och skiter i det sen.

Respondent 3: Ja egentligen så, jag tänker inte på det dagligen men vi har, vi har ju fasta dagar där vi går skydds ronder. På morgonen så, vi har mycket med leveranser, vi ska lyfta så diskuterar vi med säkerheten, att tänk nu på att ni måste ha skydd med er. Det är väl mer en påminnelse till våra killar, så det gör vi nog varje dag faktiskt.

10. Hur mycket tid lägger du ner på arbetsmiljö per vecka?

Respondent 1: Jamen, där går kanske, säg om man lägger ner tid på det eller inte. Alltså det bakas ju in i det hela på ett vis. Det kan ju gå tio minuter och sen så gör man någonting med det, och sen så det, det är jättesvårt att säga. Kan man gå en och en halv timme kanske. Typ, om man slår ut det i snitt. Fixas med ställning och skyddsräcke, jag vet inte, det är jättesvårt att uppskatta. Det kan vara mer, det kan vara mindre. Det beror ju på liksom, sitter man och, jag sitter ju inte och uppdaterar riskanalysen en och en halv timme varannan vecka, för det gör ju ingen större nytta. Sen har vi ju arbetsmiljöronder, asså skyddsronder som görs ju. Den tar liksom en timme kanske att bara göra den, det gör vi ju inte varje vecka, det gör vi ju varannan vecka. Sen gör man en kanske varje vecka om man vet att där är mer risker på bygget. Så att det är svårt, det kan vara mer, det kan vara mindre.

Respondent 2: Kan säga cirka 5 timmar, 1 timme om dagen. Sen ligger det ju alltid med. Det är ju svårt att specificera om man säger så.

Respondent 3: Skulle gissa fem timmar kanske på hela veckan. Någon vecka är det mer, någon är det mindre. Så är det. Går vi skyddsronder går där två timmar.

a. Är det rimligt med tid?

Respondent 1: Ja asså, man skulle ju alltid kunna lägga ner mycket mer tid. Frågan är ju om, jag tror det viktigaste är att om, när gubbarna väl kommer hit och skriver in sig så att man förklarar för dem vad som gäller. Där är sju dokument. Nu har vi en film här som de ska titta på när de kommer. Så ska de se den där filmen och då tänka till att de inte ska göra några dumheter. Ofta är det ju inte de som är på arbetsplatsen som råkar ut för de värsta olyckorna utan det är ofta de som kommer dit, asså som är där första dagarna eller liksom, kommer dit och besöker arbetsplatsen. De, stackarna vet inte var, de är ju liksom inte med i den förändringen hela tiden, utan de kommer dit och ser inte farorna så som alla som är där och jobbar och som liksom ser vad som händer dagligen. Och sen är det ju

självkärlt ljus och belysning och snöskottning och allt sånt där. Så där går ju mycket mer, asså där är ju den en och en halv timme på vad som sker nu, men på vintern är det ju, eller på hösten eller i början och mitt under projektet så är där ju väldigt, väldigt mycket mer tid som det läggs fokus på. Ofta handlar det ju liksom att tänka till om var man ska ha ställning och hur hög ska den vara och underlag och trappor, belysning och vatten och allt som det som ska till.

Respondent 2: Ja, asså ja. Det är just det att bedöma vad man lägger ner i tid när det alltid är med så är det ju svårt. Men det är ju något som prioriteras, att ingen skadar sig.

Respondent 3: Finns inte mer tid. Man kan aldrig lägga för mycket tid på det men det funkar här.

11. Vad innebär bra arbetsmiljö för dig?

Respondent 1: Ja, det innebär att ingen slår sig såklart. Men det innebär ju också att alla trivs och att där är en bra stämning på bygget och att det fungerar. Är där en bra stämning på bygget då är det lättare att jobba med arbetsmiljö. Det tar lite tid för folk och det är liksom lite lättare att få igenom de sakerna att då få dem med på den här banan, att de ska liksom sopa upp efter sig och plocka undan och grejer och städa och fixa. Har du ett bygge där det är dålig stämning och jättetidspress då släpper alla allt skit på marken och så går de och så kommer nästa och så ska de liksom stå ända uppe i deras hög med grejer liksom. Det är inte riktigt schysst heller så att. Det går liksom heller inte att bara tjata och trycka på, det är ju självklart, prioritet ett är ju noll arbetsmiljö, eller asså arbetsolyckor eller tillbud. Men den kan du ju liksom, den är svår att få till att tänkt. Det är ju inte en fabrik vi är på liksom. Där är ju inga riktiga, alltså. Vi var ju på Tetra Pack för ett tag sedan och besökte de och går du för nära en maskin där så stannar ju alltihopa och där är larm på som börjar blinka och tjuta. Här kan man ju inte, här är ju inget system på det viset utan det är ju ändå en riskbransch. *Författaren frågar om det nuvarande bygget har lyckats hålla noll tillbud och noll olyckor.* Nej det har vi inte, men vi har inte haft några allvarliga olyckor eller tillbud. Vi har haft ett par tillbud där någon har skurit sig i fingret och såhär men det är ingen som har slagit sig rejält eller vad man ska säga. Sen är det ju alltid någon som trampar snett och ja.

Men, jag tycker alltid det är viktigt att få de där tillbuden dokumenterade och få dem inskickade. Det belyser lite mer att där faktiskt händer saker. Jag tror också att det har blivit mer, vad ska man säga. I och med att det har blivit mer fokus på arbetsmiljön så kommer också tillbudsrapporteringen igång och det har det ju inte gjort innan, innan har vi ju inte skickat in tillbud. När jag jobbade som snickare ute så skar jag mig i fingret så gick jag ju inte in och skrev en lapp att jag hade skurit mig i fingret utan det var ju, det fick man ju ta på något vis att man var ju i bygge och det tillhörde. Eller trillade man ner och stukade foten så var det ju inget man skrev en tillbudsrapport liksom. Så jag tror att det har kommit mer med att man jobbar så intensivt med att få ner olyckorna. Sen hänger det ju inte ihop med ekonomin, det är det som är problemet. När vi räknar på ett jobb så finns där ju inga pengar till, asså de går ju inte hand i hand i anbudsskede och arbetsmiljö. För då, de räknar ju liksom, räknar billigaste pengarna. Ska vi utföra så ska där vara ställningar och hos ställningar ska där vara kors och tvärs. Så att det, det är något som måste slåss igenom i lagen i sig själv att de faktiskt, de ska också vara med och betala för det här att ingen ska slå sig. Men då är det ju olika på olika företag vilka nivåer på folk. NC2 är ju värst, eller bäst, skit samma liksom men ska jag, vi upp i och NC3 ligger ju inte långt efter. Det är ju handskar och skyddsvästar och hjälmar och glasögon. Så att det gäller väl att få, har du statlig beställare så tror jag inte att de har något problem att betala för det men har du en privat beställare så förstår inte de varför de ska betala för det. Då blir det lite konstigt och då slår det fel. Då är det ofta en mindre firma som får det där inte. Du kan ju titta på tv där de klättrar runt på spärrarna utan hjälmar och där är ingen som har skyddsvästar och där är ställningar som ser ut som kom och hjälp mig. De sänder de ut klockan sex på tv två nyheterna och där är ingen som reagerar på Arbetsmiljöverket. De har det till och med på bild. Jag förstår inte.

Respondent 2: Att ingen skadar sig varken kortsiktigt eller långsiktigt. Sen har det ju att göra med den psykosociala miljön, att man trivs på sitt arbete överhuvudtaget. Så det är ju både fysiskt och psykiskt egentligen. Sen är det ju inte alltid det går att tillgodose allt men man gör så gott man kan i alla fall.

Respondent 3: Att folk trivs och att man kan, att där inte är risk för att skada, skada sig när man går ut. Bra belysning. Städat och ordentligt, ordning på arbetsplatsen. Och att folk är glada.

a. *Överensstämmer din bild av bra arbetsmiljö i det pågående projektet?*

Respondent 1: Ja, det tycker jag. Man får kämpa på, det går ju upp och ner det där. Men ibland får man mycket annat att hitta på och då tappar man fokus från det området. Någonstans är det hela tiden att man går tillbaka till nolläge hela tiden och börjar om från början. Så tar man nya tag där man står då och så ska man liksom, så har man utfört det momentet eller detta har hänt under den senaste tiden på bygget. Sen har vi ju väldigt mycket arbetsmiljörevision på NC1. Tror varje chef ska göra minst fem per år så de kan ju komma, de är ju här ute och vänder liksom. De kan ju vara här tre stycken här ute på en månad om det vill sig. Så där är ju väldigt mycket fokus på det och då ska de ju gå en runda på bygget, gå igenom alla papper och titta så allt är uppdaterat och då blir det ju lite mer press på oss också att ha det uppdaterat.

Respondent 2: Eftersom jag inte har startat det än så ja, som det är just nu så funkar det jättebra! *Författaren frågar istället om erfarenheter från tidigare/senaste projektet.* Det har ju fungerat men sen kommer det ju alltid någonting som det måste man fixa för det ser ju inte bra ut och så.

Respondent 3: Absolut, det är det vi jobbar för!

12. Vilket är det vanligaste arbetsmiljöproblemet som uppstår?

Respondent 1: Skit! Inge vill plocka upp sitt mög efter sig.

Respondent 2: Det är nog lite grann det här med att de har, det är ju tid kontra tid och lägga på allt, tid kontra arbete. Tid arbete kontra tid arbetsmiljöarbete! För det är deras intjänande, det de tjänar är ju inget på arbetsmiljön förutom säkerhet om man säger så. Alltså de tjänar inga pengar men det ingår ju ändå i deras arbete att utföra det. Men som man säger, om man tittar på ren städning och sådant så arbetar de ju och kommer bättre fram på arbetsplatsen om det är snyggt och ordning. Du hittar ju grejerna och så vidare. Så där kan det nog gå plus minus noll av nerlagd tid och vad man tjänar på.

Respondent 3: Det är risk för att man inte har skyddsräcke, att det är, att man kan falla. Nu är detta lite högre hus därför är det lite mer utsatt.

a. Hur löser du då det?

Respondent 1: Ja, asså jag hotar ju. Antingen plockar ni upp och städar eller så tar vi in en städfirma sen debiterar vi ut kostnaden på underentreprenören för att de inte vill plocka upp sitt eget skit. Gör de inte det och man har gjort det en gång så kan jag lova dig att nästa gång plockar han upp det. Asså dit vill man ju inte komma, asså det är ju väldigt viktigt att, för kommer man dit så har man ju satt sig själv i klistret. Man måste få dem till att inse att det här kan ju ske om det blir för jäkligt liksom. Jag hade en diskussion igår där vi nu enades att nu ska ju alla då, på fredag morgon ska hela bygget städas för här ser för jävligt ut. Nä det är inte vi, säger alla då. Nämen då tycker jag vi går upp och tar en titt, vi går upp och ställer oss allihopa och tar en titt på vem som är vart. Ja, då ligger där ju lite grejer och sånt. Sen är där ju massa, ja sånt på golvet men det är ju ingen som har orsakat det helt plötsligt men de är där och jobbar ju. Sa ju liksom att tro inte ni är dammfria, det funkade inte så. Så då tar vi in dammsugaren till varje. Det kan jag bjuda på, det hyr vi in fyra damm, eller fem dammsugare så får en av varje önskat hjälpa till att dammsuga här då. Annars så blir det ju städfirma för skiten måste ju bort, den försvinner inte av sig själv. Det är väl ett problem, sen är där ju, inte ett litet problem men det är ju liksom en grodor till liksom allt annat som också ska tas om hand om. Det är ju lätt att man bara sprider en massa material överallt, så går folk och snubblar och slår sig. Är där rent och snyggt på bygget så är där ofta rent och snyggt, och kan prestera bättre. Större problem ju, det är ju liksom. Det är grundproblemet, asså grundproblemet är att när de kommer innanför grindarna här så tror de att de är på dagis, att vi ska ta hand om dem. Det är som att de blir reptilhjärna på dem igen asså det, alla här är ju myndiga så ni måste ju kunna ta ansvar. Men det där har vi inne på kontor och allting att ingen diskar kaffekopparna. Jag fattar inte hur det kan bli så. Det är ju precis som om att när man kommer tillbaka till jobbet så är det tillbaka till ruta ett igen.

Respondent 2: Det får ju rättas till. Vi går ju skyddsronder och är där någonting som påtalas och är fel så får det lösas för det är ju en

arbetsmiljörisk. Det finns ju de som är lätta och lösa och de som är svåra att lösa.

Respondent 3: Asså vi köper, jag köper in av våra killar, ställningskillar att de en gång i veckan går igenom och kollar så att allting är okej. Plus att våra egna arbetsledare går och har koll. Jag går ju själv ut ibland och kollar.

13. Finns det något du hade velat förbättra på arbetsplatsen arbetsmiljömässigt sett?

Respondent 1: Ja, projekteringen. Asså, BAS-P's tankegångar i början ha genererat jättemycket, eller generade jättemycket problem i början i och med att det var inte genomtänkt. Han styr ju bygget redan där hur han vill att det ska gå till och där faller ju all ekonomi. Allting faller ju igenom på hur den tankegången är, så att säga. Så det skulle jag ju vilja att det vore dubbelt så bra minst.

Respondent 2: *Frågan ställs utefter tidigare arbetsplatserfarenhet då nuvarande projekt inte har startat produktionsmässigt.* Jag tror att det som kan saknas emellanåt att ha att göra med arbetsmiljön tidigare i projekten, projekten överlag. Att man planerar mer för arbetsmiljön än vad man gör i dagsläget. Att man får med sig.. Det är lättare att projektera in saker i bygget än att lösa det ute på plats i efterhand om man säger så. Det kan ju handla om skyddsräcken och såna bitar. Vissa är ju lättare att lösa men jag tror fokus på det tidigare i projektet är viktigt.

Respondent 3: Det är där alltid, men man skulle tagit bort alla radioapparater där ute. För det stör tycker jag när man går där ute och folk kan inte höra riktigt. Och det är inte så populärt om man kommer ut. Man hör inte de själv om man står men vi som går runt där så hör du fem olika kanaler det är ju rätt irriterande. Plus att folk kan inte, hör inte dig när du kallar på dem. *Författaren frågar om de inte har hörlurar med radio.* Jo, men det får man inte ha med radio utan medhörning, så om någon kallar på dig så du kan höra det. Men det är inte många som har det, man blir så varm.

a. Har du tillräckligt med resurser för att kunna utföra ett bra

arbete? Till exempel ekonomiska och tidsmässiga resurser.

Respondent 1: Ja. Vi har ju en entreprenadingenjör som hjälper en dels. Sen har vi ju ekonomiska avstämningar en gång i kvartalet ju. Sen är det ju en massa dataprogram. Visst alltså, styrkan är ju att man är på ett stort företag. Där finns ju resurser att tillgå om man inte, asså om det inte fungerar helt enkelt. Jag tror det är värre om det är på ett litet, liten firma.

Respondent 2: Tidsmässiga får man ju ta sig till. De ekonomiska är det nog sämre med, i alla fall i planeringsstadiet. Men sen i vissa fall får man ju ta det i alla fall för att det är så pass viktigt. Men det är ju inte alltid det finns med i tänket från början kanske när man räknar på ett jobb är man inte alltid säker på hur man ska göra jobbet utan det kommer ju som process senare och då kan det ju flytta om pengarna som hamnar någonstans.

Respondent 3: Tycker jag.

14. Har du någon utbildning inom arbetsmiljö?

Respondent 1: Ja.

Respondent 2: Ja, jag har ju gått diverse innan jag började jobba som platschef så har jag gått arbetsmiljökurser på högskola. Och sen har vi ju interna utbildningar, vi har ju fått lite komplettering i och med det blev BAS-U. Men det finns ju ingen direkt utbildning som heter BAS-U i vår värld så vi får hitta på lite vad som ingår och vad som bör ingå. Sen är det ju erfarenhetsmässigt också.

Respondent 3: Ja, fråga inte hur många. Vi har jättemånga. Asså det är ju, vi uppdaterar det ju, den är ju inte varje år men i alla fall vart annat går vi. Plus att folk går på kurser om det är något nytt som kommer. Plus vi får all information som kommer på posten.

a. (Om svar på fråga 14 är "Nej") Är arbetsmiljöutbildning något du hade haft nytta av i ditt arbete?

Respondent 1: -

Respondent 2: -

Respondent 3: -

b. På vilket sätt?

Respondent 1: -

Respondent 2: -

Respondent 3: -

c. (Om svar på fråga 14 är "Ja") Hade du behövt ytterligare utbildning för att arbeta säkrare?

Respondent 1: Det behöver man alltid. Jag tror att det behövs en, dels behövs det en påminnelse och sen tror jag faktiskt att det behövs idéer och tankar från andra ställen som liksom. Vi har ju såna här platschefsmöten och där har vi ju punkten arbetsmiljö. Förslag och förbättringar man kan göra. Sen tycker jag ibland att det ställs alldeles för höga krav på vissa saker så att man tappar fokus från det som är viktigt. Asså man försöker få med att alla är så jätteintresserade av att de ska ha hjälm och handskar med sig till exempel istället för att vi missar det som är det viktiga istället för att de ska ha sina glasögon med sig i bakfickan. Asså, ta fatt i de viktiga problemen först så vi sätter en nivå där sen kan man börja tjabba om trubbiga knivar och utan spets och allt vad de håller på. Som man brukar säga sila mygg och svälja elefanter eller vad det är man brukar säga. Släpper igenom de där stora problemen känns det som ibland och att man tappar fokus och så passar man lite på det som ÄR ett problem istället för att försöka trycka fram massa. Vi har ju en massa regler som är mer än Arbetsmiljöverkets regler som vi ska följa så att säga och då känns det som att vi tappar fokus på det som verkligen gäller. *Författaren frågar om uttrycket sila mygg och svälja elefanter.* Man petar i det som är jättelitet och så skiter man i det stora helt plötsligt. Lite fel fokus känns det som. Man får tio procent fokus på det istället för att man ska fokusera hundra

procent på de nittio procenten känns det som. Kan vara samma med ekonomin, ibland så snålas det på det där lilla och så kan de släppa igenom de jättestora kostnader i andra ändan och så att säga istället. Ja, men det är ju där man hittar pengarna och det är kanske där man hittar problemet istället för att koncentrera på en mindre detalj.

Respondent 2: Det som hade kunnat vara bra i såna fall är mer information och vad det finns för skydd att tillgå och vad det finns man kan göra. Men ytterligare utbildning vet jag inte på det viset. Men det finns ju mycket hjälpmedel som man inte vet om. Men det får man ju ta, vi hyr ju in mycket och det får man ju ta in i såna fall experter därifrån att ta hjälp av.

Respondent 3: Tror jag inte, inte nu för tillfället. Det kan vara beroende på vad man kommer på för jobb med. Om man ska vara nära en hamn eller så så har man andra krav som inte vi kan.

15. Hur fungerar kommunikationen på arbetsplatsen? Ge gärna exempel.

Respondent 1: Vi har ju veckomöten som planeras och sen sitter vi ju och äter i samma matsal. Så jag menar, snacket är ju dagligen ändå kring frukost och lunch, före och efter det där morgonkaffet. Morgonkaffet är ju det viktigaste för då har man ju tänkt på de tankegångarna man hade dagen innan och liksom landat och vädra av dem och så kommer där frågor tillbaka, hur ska vi göra där och det där ser inte riktigt rätt ut. Så egentligen, tisdagsmötena är bara för att stämma av som ligger rätt på det om någonting har skitit sig. Sen är det ju jätteviktigt och det sägs ju alltid på alla samordningsmöten och såhär att ni måste prata med varandra där uppe, det går inte att komma ner här och säga att han ska göra det och jag ska gå upp och säga till han. Man måste liksom kunna, och det är samma tillbaka till det här att man är myndig asså och måste, alla vet liksom i och med att vi själva har dragit upp riktlinjer för hur vi vill bygga så vet ju alla vad som ska göras. Jag kan ju inte fungera som en kommunikationsstolpe som liksom måste, ska gå och prata med folk. Det är ju dagis, ni får ju hitta några vägar ihopa om nu någon ska flytta en grupp bort till någon annan. Asså det kan jag ju inte gå upp och säga till att de ska flytta det till det rummet där för att de nu ska in där. Då har jag inget annat att göra. Det är ju återigen tillbaka till att bli vuxna här också.

Respondent 2: *Frågan ställs utefter tidigare arbetsplatserfarenhet då nuvarande projekt inte startat produktionsmässigt.* Ja, dels har jag ju mitt eget folk och där har vi, de kommunicerar vi ju med om vad som behövs att göras och det är ju vi som oftast har det stora ansvaret som sätter skyddsräcken och de här bitarna. Men sen är det ju samordningsmöte där det tas upp där vi har alla yrkeskategorier med. Så det är väl där i sådana fall som den stora informationen kommer.

Respondent 3: Hur menar du nu. *Författaren förtydligar frågan om kommunikationen fungerar bra mellan, exempelvis, underentreprenörer och huvudentreprenören.* Ja det tycker jag, vi har planeringsmöte, ledande montörs möte och samordningsmöte har vi. Plus att vi har ju, varje dag har någon minut vi pratar med gubbarna där ute. Inte alla men de som är i alla fall ledande montörer.

a. Vilken kommunikation är svår?

Respondent 1: Det är väl ingen kommunikation som är svår egentligen. Det är väl liksom att det är olika individer, det är ju det som är, det är ju det som alltid gäller att försöka bygga ihopa. Vissa då är ju väldigt restriktiva och ska då skydda sig själv, det är ju lite olika mentaliteter på olika underentreprenörer också. Vad de har för avtal och hur de vill jobba. Annars, sen vissa människor går ju inte ihopa, så enkelt är det. Om man nu pratar vanlig kommunikation och då får man ju i stort sett ibland säga till dem att nä det funkar ju inte med annat. De fungerar inte ihopa men de ska jobba ihopa i ett år. Så att, vi får ju lösa det här annars så kommer det ju vara en jäkligt tråkig resa liksom. Och då brukar det ju liksom, det brukar bli ganska bra tillslut ändå. Det finns ju olika sorters människor. Sen är det ju kommunikation med underentreprenörerna, det är ju det svåraste egentligen. De som inte är på arbetsplatsen, de som har tjugofem andra arbetsplatser. Det är ju dem vi jagar livet av, kan man säga. Ställer krav och mailar, liksom jobbar. Det är ju dem som vi egentligen jobbar med som egentligen inte är här på arbetsplatsen kan man säga. De är de svåraste att kommunicera med. För de har ju, tänker jag, en plåtslagare, kanske sex olika jobb som skriker från sex olika ställen där de behöver honom mest, han är jätteviktigt människa att ha med sig, som målare, rörläggare, alla, de som är på plats. Sen har de ofta en ledande montörer, då fungerar det något

sånär att snacka med dem. Men de som inte har den här, de får man hela tiden jaga, de som har små jobb, som bara är en liten obetydlig del för dem tycker de, men den är kanske jätteviktig för oss här.

Respondent 2: Det är att få alla att förstå hur viktigt det är. Att det inte bara är för att just den personen är där utan det är att se det i det stora. Att där är en kollega eller kommer en annan yrkesgrupp, att de också, att de står i rummet jämte, så att det tar hänsyn till andra. Sin egen arbetsmiljö är lättare att se till, men att ta hänsyn till alla andra som också är där.

Respondent 3: Asså det är nog med våra egna gubbar. Och det är ju att rätta till om det är fel där ute och det är ju det jobbigaste att få. Man får nästan gå ut och peka på någon, du får gå bort och göra det för det är aldrig någon som. Vi kan inte gå ut och säga till fem personer att någon av er får gå ut och fixa det, det funkar inte. Det är lite synd, för det hade varit bättre om alla själv hade insett att det är för ens egen eller för någon annans skull man gör det.

b. Vad hade underlättat kommunikationen?

Respondent 1: Haha, ja att de hade tagit det på allvar. Nä, nä skämt åsido. Men vi har ju samordningsmöte och det fungerar sådär kan jag säga. Kommunikationen underlättas definitivt när man har en underentreprenör som man kan få med sig på olika byggen. Då har man ett samarbete som funkar, då vill man ju ha de med sig för då vet man att jag kan lita på att han, han levererar det som ska levereras och jag behöver inte oroa mig. När man har nya så ska man ju bygga upp det här förtroendet och det ska ju fungera och hur jobbar de och vad är det för gäng och ja, det tar tid ju. Jag tror, där är nog ingen teknisk lösning på det direkt, utan det är mer, ett projekt det är ett projekt. Sen så när man väl är i slutet så är det en välsmord maskin då fungerar det. Men sen så stängs ju det projektet så flyttar du över på nästa ställe så börjar du på samma ruta igen som på stenåldern, att du börjar att puta en sån där snöboll upp för kullen igen och tillslut så kan du släppa den så rullar den själv va. Men det börjar ju, som du säger, det börjar, ju som vi pratade om på ruta ett att det är egentligen bara jag och en affärschef. Asså då för ett projekt, och sen så börjar man nysta i det och så ska man komma så långt så att man behöver en arbetsledare så att man ska kunna börja plåga han lite istället och göra

andra saker. Så får man inköp och så ska man projektera, så ja. Det växer ju på det här tillslut och sen så bara stängs det. När det väl fungerar så. Jag tror liksom hålla ihopa, asså försöka få de här entreprenörerna med sig i projekten, jag tror det har mycket att göra med om man nu kommer in i den här andra tankegången med att man har ett partneringsprojekt med öppen redovisning, löpande räkning. Så har man lättare att få med sig underentreprenörer men de är inte riktigt där än och vill inte göra det. Ska gärna ha lämnat pris och så vill de gärna jobba på sitt sätt. Vi är ju mer glada för att lämna ett riktpreis och sen så jobbar vi med öppen redovisning och blir det mindre så delar vi på vinsten och blir det mer så får vi dela på förlusten. Och så vill ju alla åt samma håll liksom, så man inte har massa olika avtal på bygget för då vill alla olika saker helt plötsligt. Då blir det olika prioritering också och på yrkesgrupper. Hur viktigt är det här och hur viktigt är det. Där tjänar vi mer pengar här så vi sticker dit där och ligger det brådis till sen så ringer man och så säger de att ja vi kommer. Asså det har ju hänt tusen gånger att folk ringer och säger att de blivit sjuka, så sjuka kan folk inte vara i den här branschen asså så att, men han kommer nog imorgon och är frisk imorgon. De kör ju runt och det är ofta de små jäklarna som är värst för att de tror inte att de har så betydande del. Men det kan ju vara att man saknar en plåt där eller fortsätta med resten av fasaden. Asså det är ju så jäkla många som är involverade. Men bara på det här bygget, som jag sa, att det har ju varit 250 man, asså det är ju liksom ofattbart för detta lilla. Men där är ju så mycket folk. Asså även om du bygger stort eller litet så är där ju även samma typ av människor som ska dit och tillbaka om det är på tio miljoner eller hundra tusen. Det är bara volymen som är olika stora.

Respondent 2: Egentligen information bara. Jag vet inte om det är något som kan underlätta. Utan det är ju att informera så att alla förstår. Sen är det ju vissa arbetsplatser där det är större risker med och då är det ju, då har vi ju genomgång på början av bygget, att här och här och här. Det är ju väldigt viktigt.

Respondent 3: Mer ansvar på våra yrkesarbetare, eller våra egna arbetare.

16. Vad anser du om att arbeta som extern BAS-U istället för intern?

Respondent 1: -

Respondent 2: -

Respondent 3: -

a. Vilka fördelar är det för dig att arbeta som extern BAS-U?

Respondent 1: -

Respondent 2: -

Respondent 3: -

b. Nackdelar?

Respondent 1: -

Respondent 2: -

Respondent 3: -

c. Vilka fördelar är det för företaget, generellt, att arbeta med extern BAS-U?

Respondent 1: -

Respondent 2: -

Respondent 3: -

d. Nackdelar?

Respondent 1: -

Respondent 2: -

Respondent 3: -

17. Vad anser/tror du vara den stora skillnaden mellan en intern och extern BAS- U?

Respondent 1: Skillnaden kan ju bli. Jag tror där är både fördelar och nackdelar. Nackdelarna kan ju bli att han inte är på plats hela tiden. Om det är ett stor bygge så kan han nog, kan man ha råd att ha honom på plats hela tiden. Men är det ett litet bygge så kommer han ju bara på spontana besök så att säga och då kanske fokus dagligen försvinner för att man inte har ett ansvar, någon som är ansvarig på plats helt enkelt. Sen tror jag att mycket i det här, om man nu säger arbetsmiljö just, det är att skyddsombuden måste premieras. Asså de måste ha någon form av peng för det här för att, och bygga upp deras status för att de har det inte lätt asså. De är ju min samarbetspartner i det här och de är liksom kluvna i det här för de är dels jobbar i korslaget och får sin lön därifrån och är då det ju inte riktigt i linje med säker arbetsmiljö kanske helt och hållet. För att de är mer intresserade av att det går väldigt snabbt och tjäna pengar kanske. Det ska ju vara säkert kanske, så att säga, men det är ju lätt att man tar de här riskerna ändå. Bättre att där är en peng för det också men att liksom också att man har ett skyddsombud som vågar att säga till. Jag tror deras status är jäkligt underminerad, de måste lyftas upp, att de är en viktig person, att han får någonting för det. För det är jättesvårt att värva skyddsombud, det är ingen som vill va det. Det är egentligen, jag har själv varit det, NN1 har varit det. Det är liksom, du får gnälla och gno och bli egentligen en obehaglig människa som ingen tycker, att du är tjatig liksom och det är inte rätt. Fast vi gör det för alls skull. Det är lite, jag tror inte bara det är fokus på det utan det handlar ju mycket om mentalitet hos folk också liksom, att de greppar det här att det fungerar så här.

Respondent 2: En intern, ja det beror ju på. Tittar man på om man ser att de båda är på plats om man säger så så är det nog inte så stor skillnad egentligen utan där är det ju till viss del ekonomiskt. Att den interna kanske ser mer till ekonomin än vad den externa gör. Men arbetet ska ju likväl göras.

Respondent 3: Borde inte vara någon skillnad. Men jag tror vi, vi har

andra utbildningar och ser mer till företaget, andra krav från företaget på oss än vad jag tror en extern har.

a. Vad tror du det kan finnas för fördelar med att arbeta med en extern BAS- U?

Respondent 1: Det tror ja det är, asså ungefär lite så som vi har det idag. Vi har ju externa revisioner. Så jag tror att fördelarna blir den som vi har det idag med tanke på att de kommer ju hit och verkligen granskar ens, asså nu blir det ju inte riktigt så svar på frågan för att du tänker ju dig att man inte har något ansvar alls här. Men kommer där en gubbe, jag tror inte där är någon, asså där är säkert någon fördel. Blir säkert, vet inte, blir kanske billigare bygget. Du kan fokusera bara på att producera kanske, jag vet inte. Men man värvar ju ändå in arbetsmiljön i huvudet ändå när man ska gör ett moment, så jag vet inte riktigt om där är någon fördel, om det bli billigare på det viset. Det vet jag inte. Det skulle gynna till att bli bättre arbetsmiljö möjligen men man ska inte sikta in sig på han som heter BAS-U utan man ska sikta in sig på han som heter BAS-P. Det är den mannen som ska göra sitt arbete först, sen är det mycket lättare för han som heter BAS-U att utföra. Tror det är där man ska lägga krutet helt enkelt. Liksom allt ifrån utföra, allt genereras ju där, pengar på bygget och hela när man gör kalkyler och sånt där. Jag vet att Akademiska Hus i deras förfrågningsunderlag som vi har haft ett par gånger och de är jättebra, där finns allt, du vet exakt hur det ska se ut. Du kan liksom bilda dig en bild i huvudet att såhär får du göra och såhär får du inte göra och såhär måste det ske under dessa tider och så vidare. Så det är ju allting är ju klockrent. Så det är ju som natt och dag. Den människan är absolut den viktigaste redan, vi kommer inte in, ofta inte in förens projektet redan är så pass långt så där finns kalkyler och pengar och allting är. Asså en tanke är ju redan sådd hur de ska göra och då är ju den människan som, han har ju suttit med från början. Han är absolut viktigast. Så jag tror inte det är, den här frågan, han gör ju inte så jäkla mycket nytta den mannen. Han kan ju inte mer än uppfölja och se till så att det fungerar där ute och ändra om och justera lite sådär. Men BAS-P kan ju verkligen påverka hur de vill att det ska se ut.

Respondent 2: Om en extern BAS-U, ja då är de kanske lite mer experter än vad vi blir. För tar man in någon som bara ska vara BAS-U så är det ju, så borde de ha mer erfarenhet, expertis kanske. Mer proffs på vad de gör.

Annars tror jag inte skillnaden är så stor.

Respondent 3: Fördelar. Asså jag vet inte de ska vara att de har lättare för att vara mer bestämda och kunna ställa högre krav, skulle jag gissa.

b. Vad tror du det kan finnas för nackdelar med att arbeta med en extern BAS-U?

Respondent 1: *Författaren anser att nackdelar redan tagits upp under fråga 17 och därför ställdes aldrig denna fråga.*

Respondent 2: Nää, det är ifall man tittar på ekonomin i såna fall. Att de kanske ser till det enklaste sättet istället för det som är mer ekonomiskt möjligen.

Respondent 3: Asså vi ser ju lite mer långsiktigt på det. Asså vi jobbarna med, de folket vi har med oss, de har vi med oss på flera byggen. Jag tror man försöker väl forma dem till att vara på ett, eller hur man själv vill att det ska funka där ute tror jag. Det är nog den som är fördelen, och att du lär känna folk. *Författaren frågar om nackdelen om att arbeta med en extern BAS-U.* Det är väl mer att de, jag vet faktiskt inte. De är inte ofta vi har det.

18. Hur prioriteras arbetsmiljön jämfört med produktiviteten?

Respondent 1: Jamen de går ju hand i hand egentligen. Asså, fungerar inte skyddet så fungerar ju inte produktivitet, eller produktionen heller. Men prioriteringsordningen är väl alltid att produktionen går ju först, det är ju pengar. Pengar går först i den här branschen. Det kommer aldrig att försvinna. Alla räknar kronor och ören på slutraden ändå. Allt ifrån om det är byxor, till glasögon, till köksinredningar eller, alla försöker bara hitta något. Hade det funnits obegränsat med pengar för att bygga ett hus så hade det aldrig varit några problem på ett bygge. Aldrig. Det hade aldrig varit någon diskussion, hade inte varit något. För alla vet ju egentligen vad man ska göra. Det är inget snack om det. Alla vet exakt hur det ska se ut. Men alla tar genvägar och försöker hitta liksom billigare lösningar och snabbare lösningar eller, ja. Det var ju som det jag sa innan, de där ute, det gäller att sikta in sig. Jag tror att det är viktigt att, eller som jag säger, hade det

funnits obegränsat med pengar så hade alla vetat exakt hur det skulle se ut. Inga problem. Tiden hade funnits. Skyddet hade funnits. Rätt produkter, det bästa, hade funnits. Livslängden hade blivit därefter. Inga byggfel, asså. Men man kan ju inte sätta sprätt på hur mycket pengar som helst. Men det är ju, alla försöker ju hitta och dra ner och snåla och då kommer vi ju in på det här att folk försöker ju bygga, du kan ju åka ner och titta på byggen i Västra Hamnen eller var som helst och alla bygger ju utan ställning. Det är ju inte för att de har kommit på någon revolutionerande byggmetod, asså det är ju bara för att de snålar på ställningen och vill tjäna pengar så länge som möjligt. Sen reser de ju dem sen när de ska göra taket, det är ju bara en liten parentes liksom. Det finns ju massa såna varianter som man försöker hitta.

Respondent 2: Ja, du ska ju ha. Ja produktionen är ju viktig men det är viktigt att du har en säker arbetsplats också. Så, det är lika viktigt vill jag nog påstå. Sen är det ju produktionen som genererar pengar. Det gör ju, arbetsmiljön gör ju inte det. Vi kan ju inte gå och ha osäkra arbetsplatser bara för att produktionen ska fram. Det går ju inte. Men i långa loppet är det nog fler som skadar sig men så förlorar man mer pengar än vad man ser.

Respondent 3: Sämre tyvärr. Det är anonymt va, haha? *Författaren svarar ja.* Tyvärr är det väl att produktionen går före, av någon anledning. Det är väl nog för att våra, vi prioriterar det nog högre men jag tror nog att gubbarna där ute producerar hellre än tänker på arbetsmiljön.

19.Fördelar med att inte känna dina kollegor?

Respondent 1: Tror inte det är några fördelar överhuvudtaget, men det är bara jag kanske. Jag tror att det är viktigt att veta vad det är för sorts människor. Omedvetet så gör man en riskbedömning på den människan direkt att är det en sån som klättrar runt överallt eller är det en människa som är lugn och sansad liksom. Så man vet var man har någon stans, för vissa kan jag ju gå upp här och bara peka på att han och han och han ska man nog hålla ett öga på vad det där är för typ. Så det tror jag inte. Det är inte svårare eller lättare att säga till utan det är bara att se till att det här måste ju göras. Det är ingen, asså det här har blivit mycket bättre det här med arbetsmiljön har blivit mycket, mycket bättre sen när jag var ute på

bygge. Och de senaste, fem, sex åren har varit mycket, ja de sista två har ju nästan blivit så att det har blivit överdrivet. Asså att det liksom har blivit för mycket. Så det jag pratade om innan att vi har börjat fokusera på har alla handskar och hjälm eller handskar och skyddsglasögon med sig nu men behöver inte ha det på sig, asså. Liksom istället för att gå och snacka med gubbarna om va fan ska ni göra för någonting och vad är ert problem och vad måste vi fixa någonting här innan. För även om du gör din riskanalys här innan i planering och byggställning och allt så är det ju ändå saker som ska göras och man ska liksom arbetsbereda på något vis och då behöver det inte vara dokumenterad arbetsberedning. Och liksom, nu ska vi göra det här, vad behöver vi för något här nu för där är ett jävla hål där, det ska ju täckas igen NU inte imorgon. Då gör vi det nu. Det är väl lite, man måste vara där ute, man kan inte sitta här nere och tro att det liksom, bara för att jag skrivit ett dokument ska alla följa det. Sen tror jag också att arbetsmiljöintroduktionen, asså introduktion på arbetsplats tror jag är jätte viktig att man stolpar upp på något sätt. Där är så mycket information där så att skulle de läst det skulle de fått ta med den här boken hem asså, och läsa det på kvällen för det är, där är ju allt från drogpolicy till ja rökning. Sen har vi en film också, jag tycker att den är jävligt dålig faktiskt. Lite synd, för den är ju liksom lite klantigt, asså bättre med kortare staplat upp liksom det här gäller. Asså visuellt, det här gäller på våra arbetsplatser Bang, Bang, Bang. Resterande ej lokalt på bygget, det får ni läsa här. Så kunde man rivit ut nittio procent av sidorna där. För det de kvitterar där bak är liksom hela det här häftet som jag, liksom vi har skrivit ihopa. Men det blir mycket information. För ska de då hit, som jag sa, de som är här på arbetsplatsen de slår sig ju inte så ofta men den stackaren som ska hit, idag har vi golvläggaren som ska vara här sex eller tre timmar, ja han ska först gå in och sätta sig en timme och läsa igenom den och vara där uppe i tre timmar. Asså det blir för mycket liksom att hantera. Nu på nästa ställe har vi redan, asså jag och NN1, diskuterat att det här fungerar ju inte. De ska se på film, vi ska ha alla de här första hjälpen och hjärtstartare och allt va fan som ska finnas. Så vi får göra ett litet rum till det här faktiskt, vi kommer ha ett rum så kommer vi gå in där så får de sätta sig där för att, det blir en sån jättegrej av det. Vi har inte tid att springa omkring med dem överallt, utan då får de sitta där och läsa igenom det och titta på filmen där och liksom här finns alla grejer så ni vet. Det är lätt att slänga in, det vet ju säkert du som läser, amen det dokumentet det behöver säkert någon också och det dokumentet och det dokumentet. Till liksom, behöver de som kommer hit läsa hela vår drogpolicy, nä det tycker jag inte. Det finns

information på www.ncc.se om ni vill läsa den policyn.

Respondent 2: Näe, det är väl bättre att känna om veta vad de går för. Men det lär man sig ju. Ja menar, vi bytar ju UE på var arbetsplats nästan och det är ju alltid, i början så är det ju alltid lära-känna-fas. Det brukar, det brukar lösa sig.

Respondent 3: Men alltså det är väl att man, man behöver inte vara personlig. Det är ju lättare att vara tuffare i sitt sätt och ta det på tror jag. Jag gillar inte att vara auktoritär. Det är man om man inte känner folk. Det är ju lättare att peka med hela handen.

a. Nackdelar?

Respondent 1: *Författaren väljer att ej ta upp denna fråga då det i fråga 19 kändes som att båda delar kom upp.*

Respondent 2: Näe, det vill jag inte påstå. Just för den sakens skull, att säga till folk, har man bara på fötterna att det är såhär det är, är det inga konstigheter. Det tycker jag inte, det är ju för allas säkerhet om man säger så.

Respondent 3: Man känner ju, de man känner nu, man vet vilken riskbedömning de själv har många av dem. Man vet var man behöver lägga mer tid när man känner folk.

20. Fördelar med att känna dina kollegor?

Respondent 1: Definitivt för jag vet ju vad det är för några och jag kan ju få dem till att hålla ögonen öppna. Det är ju också ett budskap som vi försöker tränga igenom här att, som det här med att stoppa eller "Time out" om det är någonting ska alla liksom bara känna att det känns OK att göra det. Liksom inget konstigt. Och det har vi gjort förr, det är bara det att det inte varit uttalat. Sen är det ju vissa, asså det är bra att känna dem för då kan man säga att, jag brukar säga till alla som är NC1- gubbar att vågar inte ni säga till någon så ringer ni mig så kommer jag upp och säger till om det är något som är fel. Om där kommer upp någon dum där utan väst och

hjälm och sko så är det bara att skicka ner honom där. Eller skicka ut honom, asså det ska ingen känna att det. Jag ska ju inte sitta här nere och behöva gå upp att se att är där inte någon jävel. Utan de ska de ju också, de är ju där hela tiden. Det är väl bra på det viset.

Respondent 2: Känner du dem så vet du deras starka och svaga sidor. Vet du att det är någon som man, vissa behöver man ju säga till två tre gånger och vissa räcker det att man säger till dem en gång och vissa behöver man förklara mer för. Känner man dem så vet man mer hur man ska hantera dem.

Respondent 3: Det är, man vet när de är riskbenägna.

a. Nackdelar?

Respondent 1: Näe, jag tror inte det. Jag tror bara att det är bra, positivt faktiskt. Nackdelen skulle väl kunna vara att, du tänker väl på man skulle låta dem vara för att man inte skulle våga säga till dem. Det tror jag inte för där är så mycket krav uppifrån idag, förr kan det ha varit så. Jag kan bara egentligen säga att ta på er hjälmen och så, för att, ni vet själva att vi har krav på oss och annars får jag skit för det. Det vill ju inte han heller om vi känner varandra att jag ska få skit för att han klantar sig.

Respondent 2: Näe, det tror jag inte.

Respondent 3: Det kan väl inte vara en nackdel. *Författaren ger exempel angående det personliga planet.* Det enda jag kan tänka mig det är väl svårare att säga ifrån.

21. Vad innebär det att arbeta säkert för dig?

Respondent 1: Att arbeta säkert, för mig själv så är där väl inte några större risker men att få folk till att fatta att de liksom. Att de är här och de har ett ansvar och där är andra som kan slå sig på grund av deras dumma misstag att de inte tar upp ett håll eller så, lämnar det eller tar bort ett skyddsrecke och lämnar det. Asså det skulle man ju liksom vilja ha fullt ut, att alla bara greppar det här. Men det är ju återigen, då är vi tillbaka på den

här dagisverksamheten där du har skyddsombud där alla pekar på att jamen det ska vara. Stämningen, jamen det får väl ett städföretag sköta. Liksom, få folk till att fatta att det här är mitt ansvar och där är faktiskt andra som också jobbar här som liksom ska gå i denna skiten som jag producerar, det är ju inte rätt. Tänka där i den banan men så att man ska komma dit, det är väl för mig för då har man ju en säker arbetsplats om alla tänker så. Sen behöver man ju inte vara hundra tio procent tänker alla tjugo fem så hade det räckt för min del.

Respondent 2: Dels är det ju det här vanliga att ingen ska skada sig och de här bitarna. Men det är väl det som man kan se som övergripande.

Respondent 3: Att man kan komma hem på kvällen. Asså det ska ju inte vara en risk för att du skadar dig när du kör på arbetet, eller om du går ut och gör något. Även om du uppför dig klumpigt så ska det inte vara en risk för, ja, det händer.

22. Hur viktigt är det att arbeta säkert?

Respondent 1: Jätteviktigt! Amen det är ju jätteviktigt, det är ju inte kul. Jag har ju varit på arbetsplatser där det hänt olyckor där folk slår sig och får åka ambulans, det är ju inte kul att se en olycka. Det blir ju ingen bra stämning. Det är ju lite trevligt om alla mår bra. Sen kan det alltid hända olyckor, det kvittar hur mycket du poängterar och jobbar med det. Det kan alltid hända något, och det gör det, större eller mindre. Tror inte där är ett enda bygge där, och där är inte ett enda bygge där en arbetsplats för övrigt inte heller någon gång slår sig eller händer någonting. Och nu pratar vi bara om olyckor, där finns ju helt andra arbetsmiljöaspekter som psykologiska och där folk blir utfrysta och mobbade och får inte fika med andra. Så det är ju också en jättestor del. Du ser ju här, han som tog livet av sig, det var någon rättegång och de blev ju stämnda, två chefer uppe i någon kommun. De hade ju arbetsmiljöansvaret för arbetsplatsen. Och han var ju utfryst och mobbad i många år och tog inte tag i problemet. De blev ju inte dömda ju och då blev det ju en debatt om vad är det egentligen för ansvar vi har som arbetsmiljöansvarige på arbetsplatsen. Så det är ju egentligen ganska stort ansvar egentligen. Det är inte bara skyddsräcke och håll i golvet. Utan det är ju hela den här biten att alla ska må bra på arbetsplatsen. Och är det någon som inte mår bra så ska man försöka identifiera den. Men det är inte

lätt när det kommer och går 250 man. Asså skulle det vara en av de 250 man som varit här och sen gått rakt ut och hoppat på spåret, ja ha kan ju ha varit här i tio minuter, skulle jag identifiera. Asså, det är massor av folk som snurrar runt på det här.

Respondent 2: VIKTIGT!! Sen är det ju, det finns ju alltid, man kan ju aldrig skydda sig för allt. Det går liksom att man kan snubbla när man går på en slät väg också. Sålänge man har med maskiner och människor att göra egentligen så finns det ju alltid den risken.

Respondent 3: Det är ju jätteviktigt. Folk jobbar nog bättre om man känner sig säker.

23. Finns det några fördelar ur säkerhetssynpunkt med en intern BAS-U?

Respondent 1: Ja det har vi ju egentligen kan man säg. Asså att jag är här är ju det viktigaste, jag tror ju inte på det här med extern version. Jag menar, då är det ju BAS-P ni ska hacka på, inte BAS-U. Sen tror jag på det här med revisionerna då lite, fast i vårt fall är det liksom att de kommer så jäkla tätt ibland sen är de borta länge. Det skulle ju liksom legat lite utspritt en gång i månaden. Att de bokar av det där. Jag tror att det är rätt så bra när det kommer någon annan och tittar på ens arbetsplats för ofta blir man hemmablind. Att man liksom att här är inga problem, här är jättefint! Och så kommer där någon annan som säger att du, hur fan ser det där ut, så kan man ju inte ha det. Asså så det är ju ganska bra att där kommer någon utifrån för alla som är på bygg, de är där och snurrar runt där.

Respondent 2: Det är ju i sådana fall om man ser det så, nu ser jag det ju som att den person som då är intern han/ hon är alltid på plats och har koll på stället om man säger. Tittar jag på en extern så känns det som att det är någon som kommer dit och så gör de sina ronder och sen så åker de igen. Men det är ju hur man tolkar det.

Respondent 3: En intern, det är vi allihopa. Nä, men det var väl samma som innan att man känner, man veta vi kan våra egna rutiner bättre än en extern. Vi har ju lite högre krav än ja, formellt det ligger på oss. Det tror jag de flesta företag har.

a. Finns det några nackdelar?

Respondent 1: Ja, om man är för vek. Det är där jag menar att man måste höja skyddsombudets status och premiera dem på något vis för att det är, då får du en motpol, asså på bygget. Asså du får ju en till som liksom. Men har du ett ointresserat skyddsombud och en veck BAS-U så är det ju liksom, då är det Justin dubbel dålig soppa. Där är ju alltid någon, jag menar du (NN1) var ju jäkligt duktig, du var ju nästan brinnjävlig. Så det var ju jobbigt liksom. Nämen, det är bra, det är jättebra att någon kan säga såhär. Såhär ska det vara, bara ner med er. Då blir det ju, och de är ju ute i produktionen hela tiden. Det kan ju vara ett stort bygge, åker du bort till NN2 till exempel och frågar han hur mycket han är ute på bygget när han har ett bygge för 150 miljoner så går han knappt utanför dörren tre dagar. Så han ser ju inte vad som händer. Arbetsledaren är också jätteviktiga människor, de är liksom, det är ju där samarbetet skyddsombudet, arbetsledare, platschef här omkring. Sen är det ju skyddsombudet på underentreprenörerna är ju i allmänhet för dåligt. De är inte intresserade och vill inte gå med på skyddsronde och de är inte tvingade till att gå med på skyddsronde. De är ganska glada för att gnälla på saker och ting till oss men framför någon annan så vill de helst säg. Så de är ju också, så det är det jag menar att hela den där statusen på skyddsombud måste lyftas, att det verkligen är värt någonting. Sen om det är pengar eller någon annan form av, för att gå upp statusen. Han är ju inte en omtyckt människa direkt. Han är ju bara mest besvärlig. Jag menar, tar du en underentreprenör och vi börjar gå igång om arbetsmiljö tycker han bara vi är besvärliga. Liksom skitjobb. Kommer ju ihåg när vi började med västar och allt det här, det var ju liksom skulle de åka och handla det. Ja, nä så är det, ni får inte komma in så ni får åka och handla det. Så gav vi dem en dag på sig, sen iväg. Men det är fortfarande det men det har blivit mycket, mycket bättre. Men det har ju tagit tid. Det här har ju tagit fyra, fem år så det här är ju liksom jätteresa och skyddsombuden har man snackat om i femton år. Så är det.

Respondent 2: Näe, det tror jag inte. Det är ju om man skulle se till den här om en extern är mer expert, för vi är ju inte. Men det är ju också att titta på en intern, det kan ju vara lika mycket expert som extern.

Respondent 3: Att man blir hemmablind tror jag.

24. Vad tror du är fördelar ur säkerhetssynpunkt med en extern BAS-U?

Respondent 1: Respondenten tar upp i föregående fråga att det är bra med någon utifrån och att de har sina revisioner. Man blir lätt hemmablind. Författaren valde, baserat på denna information att inte ställa denna fråga.

Respondent 2: Det är ju i sådana fall om den har större expertis, för en extern är ju på fler ställen och får en större erfarenhet.

Respondent 3: Den tog du ju innan. Nä men det var ju det här med att de har lättare att vara tuffare i attityden och ställa högre krav.

a. Finns det några nackdelar?

Respondent 1: Respondenten tar upp i föregående fråga att det är nackdelar med att en extern inte alltid är på plats och respondenten tror inte på ett sådant koncept. Författaren valde, baserat på denna information att inte ställa denna fråga.

Respondent 2: Det är ju i sådana fall om den inte är på plats alltid. För det ändrar sig ju hela tiden i arbetsmiljön.

Respondent 3: Det är väl lika, att de inte kan alla våra, att de inte kan alla våra extra eller, utöver vad vi har krav.

8.3 Intervju med extern BAS-U

Ålder

Respondent 1: 50

Respondent 2: 35

Respondent 3: 30

Titel

Respondent 1: Arbetsmiljökonsult

Respondent 2: Arbetsmiljökonsult

Respondent 3: Arbetsmiljökonsult - Projektledare

1. *Kan du beskriva projektet du arbetar med just nu. Exempelvis inom områden som storlek, totalkostnad, antal medarbetare.*

Respondent 1: Gäller bara att välja ett då. Men då tar jag och gör som så att jag väljer Gävle kommun då. Då är det 800 medarbetare och det är en massa småprojekt. Asså det är projekt som rör sig från någon 100 tusen upp till, har för mig de stora är över på över 800 miljoner. Skulle väl tippa på att det är en och en halv miljard.

Respondent 2: Det är ju ett projekt där vi bygger om i befintlig produktion. Storleken, antal medarbetare, ja där är ju olika underentreprenörer hela tiden, det är ju för att för en firma som bygger om i sin produktion så att där är ju inget fast antal. Men inget under, där är nog inte under trettio medarbetare. Och jag tror inte det går på under, ja jag tror inte det går under tio miljoner. Storleken är, det är svårt att beskriva hur stort det är. Det är en hel produktionslokal som ska, nya maskiner och allting annat, byggas om.

Respondent 3: Det var ett mindre projekt. Det var en relining av avloppsrör som gick relativt långt. Projektet tog väl en två veckor ungefär och det var väl tre entreprenörer och sju, åtta gubbar inblandade. Det var bland annat ett schaktningsföretag, ett gräv företag. Sen var där ett spolföretag, spol- och sugföretag och relinerföretaget. Och sen var där ju då beställaren som valde att ta in mig som BAS-U.

2. När kom du in i projektet?

Respondent 1: Jag kom in i det i januari. Inte vid start utan vid problem.

Respondent 2: En och en halv, två månader efter start.

Respondent 3: Jag var med från början, jag hade även BAS-P rollen innan projektet startade.

a. (Om svar liknar "Efter etablering") Hade du kunnat utföra ditt arbete bättre om du kommit in i projektet tidigare?

Respondent 1: Ja.

Respondent 2: Ja, vi hade nog kunnat göra en arbetsmiljöplan som var, vi hade kunnat styra upp medarbetarna tidigare. Vi skulle kunna ligga lite hårdare på att arbetsmiljön kontra tidplan.

Respondent 3: -

3. Vad av ditt arbetsmiljöansvar var svårt att genomföra för dig som BAS-U vid etablering/då du kom in i projektet?

Respondent 1: Egentligen hör det lite med det där med totalansvaret för projektörer och beställare hade för dålig kunskap om byggarbetsmiljö.

Respondent 2: Det är svårt att hålla efter kundens egna medarbetare eftersom sköter inte de sig så sköter inte entreprenörerna.

Respondent 3: Framförallt var det att de inte hade någon fast bestämt startdatum så att jag fick ligga på lur och vänta på att de skulle dyka upp och etablera sig och börja att gräva. Men när de väl gjorde det så gick det ju bra, då var jag med på plats hela den dagen och då var det inga problem. Men det var snarare det här med att veta när de skulle börja.

4. Vad av ditt arbetsmiljöansvar var lätt att genomföra för dig som

BAS-U vid etablering/då du kom in i projektet?

Respondent 1: Kontroller på plats. Och mest med tanke på att alla var öppna och ville. I utförarleden vill alla bli bättre.

Respondent 2: Samordning är jättelätt. Företaget är väldigt mån om att arbetsmiljön ska fungera och de vill göra rätt vilket gör det oerhört lätt för mig att ställa krav.

Respondent 3: Lätt att genomföra. Att upprätta de regler och att förmedla arbetsmiljöplanen till killarna på plats. Jag tror de tyckte att det var både lite roligt och trevligt med besök kanske. Sen hade precis beställaren genomfört utbildning för alla sina entreprenörer så att de hade, de visste ju om att beställaren hade de här kraven och visste om från början att det skulle vara en extern BAS-U. Så det tror jag underlättade väldigt mycket.

5. Har du arbetat med detta yrke länge och hur länge har du haft titeln BAS-U?

Respondent 1: Titeln BAS-U fick jag 2009. Jag har jobbat med arbetsmiljö motsvarande BAS-U, fast internationellt, från 2001.

Respondent 2: Den har jag haft i snart fyra år. Har arbetat med det i ungefär fem år nu.

Respondent 3: Jag har arbetet i detta företaget med den här typen av uppgifter sen 2014 så ett och ett halvt år ungefär. Jag har haft fler BAS-P projekt än BAS-U projekt. Men det har ju varit bland annat BAS-U under hela 2014 2015 även om det har varit kortare, mindre projekt.

6. Har du arbetat som BAS- U på andra projekt?

Respondent 1: Ja.

Respondent 2: Ja, bland annat rättscentrum i Malmö.

Respondent 3: Ett par stycken. Också mindre projekt. Och sen har jag

också varit involverad som avbytare till mina kollegor när de har haft BAS-U projekt och det har blivit kortare insatser i deras projekt mest eftersom jag har haft andra projekt vid sidan av som jag har jobbat som BAS-P eller projektledare.

a. Hur skiljer de olika projekten sig åt?

Respondent 1: Till stor del så tycker jag att det är, entreprenadformen asså kan vara avgörande för hur man kommer in. Samt beställarens medvetenhet. *Författaren frågar vad respondenten menar med beställarens medvetenhet.* En beställare som vet om att han har ett ansvar för arbetsmiljön och känner till det riktigt. Han är noggrann om att se till att där finns krav på utförare och ställer krav när det gäller arbetsmiljön i hela organisationen. De som inte känner till det, asså de beställarna som inte bryr sig. Där har du ju problemet med att de oftast inte ens gjort någon arbetsmiljöplan.

Respondent 2: Rättscentrum var ju en ren byggarbetsplats. Här har vi produktion, vi har folk som inte ska vara på projektet som är på projektet. Vi har helt andra risker med truckkörning. Det är två vitt skilda projekt.

Respondent 3: Mycket beroende på vilka entreprenörer och hur många entreprenörer som är inblandade. Eftersom jag har jobbat i mindre projekt när jag har varit BAS-U så är det väl inte storleksmässigt så skiljer de sig inte. Men däremot så är det vilken entreprenör gör stor skillnad, tycker jag.

7. Hur ser en vanlig arbetsdag ut för dig? Ge gärna exempel på arbetsuppgifter.

Respondent 1: Den va svår. Men om vi tar projekten där uppe, bara precis för att ha något. Där är det i princip, oftast inleds det med diskussion med, asså att man startar dagen med att prata med utförare. I detta läge har jag även haft möjlighet att prata med beställare och projektörer. Därefter så ofta, asså arbetsplatsbesök. Sen att man återkopplar det på eftermiddagen, oftast då via mail. *Författaren frågar om vad det oftast är som det behöver återkopplas om.* Oftast de bristerna jag ser ligger högre upp i organisationen om jag säger som så. Det är en sak att man berättar för

killarna att de ska använda kemikalier men hur ska man skydda sig. Har de fått reda på det av sin, sitt företag. Mellanled i kommunikationen.

Respondent 2: Man åker dit, man kollar av med produktionschefen, man kollar av med produktionsledarna att allt är okej. Man går en runda. Man snackar med entreprenörerna, man påtalar problem eller risker för dem som då, i det dagliga arbetet. Man håller en god kommunikation mellan kunden och entreprenören.

Respondent 3: En typisk arbetsdag som, i de projekten jag har varit BAS-U, så har det varit att man har kommit ut, snackat inofficiellt med arbetarna på plats så man lärt känna dem lite och sådär och sen har man kanske pratat lite säkerhet, skyddsutrustning och sen gärna en skydds rond efter det. Och efter det handlar det ju mycket om att sammanställa skydds ronden och skicka ut protokollet skulle jag nog säga är den vanliga inledande dagen efter etablering så att säga. *Författaren frågar vem protokollet skickas till.* Alla beställarna. Beställaren och aktiva, entreprenörer, i arbetsmiljöplanen finns en kontaktlista med alla inblandade entreprenörer och de får ta del av skydds ronds protokollet. Sen brukar jag även lägga en kopia till mina kollegor eftersom de kan få behöva hoppa in och ta det.

8. *Vad har du för ansvarsområden? Ge gärna exempel på områden som samordnings-, tillsyns- och kontrollansvar.*

Respondent 1: Samordningsansvar, där har jag ju de projekten ute. Hjälp vid tillsyn, asså stöd vid tillsyn. Inte kontrollansvarige enligt den här nya KA, däremot genomför jag beställarens kontrollansvar enligt Arbetsmiljölagen 3 kapitlet, sjätte paragraf.

Respondent 2: Sitter med hela arbetsmiljöansvaret för projektet. Dessutom så, givetvis så går jag ju skydds ronder och så vidare, som BAS-U så har jag fått hela det. Men jag har inget personalansvar och jag har inget slutställansvar.

Respondent 3: Samordningsansvaret för arbetsmiljöansvaret är ju definitivt. Samordningsansvaret för de reglerna och rutiner som gäller på arbetsplatsen. Jag anser även att jag har en viss informationsuppgift så att säga. Att prata med arbetarna och diskutera vilken skyddsutrustning som

behövs och liknande. Även utanför just arbetsmiljöplanen och BAS-U rollen, utan att man hela tiden för den dialogen. Annars är väl ansvarsområden, jo men det är ju skyddsronderna anser jag också vara lite min grej som BAS-U. Att även om jag egentligen inte behöver vara med så är det ju väldigt bra om jag det och jag tycker om att driva den biten så att den blir gjord ordentligt. Mer godtyckligt än lagstadgat kanske, men.

9. Under en vanlig arbetsdag, hur prioriterar du arbetsmiljön?

Respondent 1: Kommunikation. Fungerar kommunikationen, blir där riskbedömningar, blir där riskbedömningar så pratar man arbetsmiljö. Asså eliminerar man en hel del olyckor. Vi gjorde ju kommunikation, då ingår där ju mycket utbildning på plats.

Respondent 2: Ja den är prio ett. Det är mitt jobb.

Respondent 3: Det är ju min huvuduppgift som BAS-U. Det är väl första prio får man väl säga.

10. Hur mycket tid lägger du ner på arbetsmiljö per vecka?

Respondent 1: Minst 40 timmar.

Respondent 2: Nja i det projektet, överhuvudtaget, det är ju mitt heltids så vi snackar en heltidstjänst. I alla fall 75% tjänst.

Respondent 3: Också i och med att jag är BAS-U i de här projekten så är det ju, ja all tid som jag tillbringar i projektet så att säga, vilket varierar. Små projekt, någon dag i veckan. Större projekt kan ju bli flera dagar.

a. Är det rimligt med tid?

Respondent 1: Aa, för min del är det.

Respondent 2: Absolut.

Respondent 3: För mig som BAS-U, ja. Om du även har andra uppgifter i projektet så kan du inte lägga så mycket tid men jag tycker att det är rimligt att lägga den tid som behövs, en liten stund varje dag. Sitter du som arbetsledare eller platschef så tycker jag att man ska ta några minuter, även om det är strax efter frukost och stanna. Eller på vägen till arbetet och fundera ut någon uppgift eller några uppgifter som måste göras, gällande arbetsmiljön den dagen.

11. Vad innebär bra arbetsmiljö för dig?

Respondent 1: Att alla kommer hem hela både fysiskt, psykiskt och socialt varje dag.

Respondent 2: Bra arbetsmiljö är där kommunikationen funkar, där man är rak och tydlig. Man behöver inte nödvändigtvis trivas på sin arbetsplats men man ska veta att man är trygg. Och man ska veta att den psykosociala arbetsmiljön fungerar. Man ska inte behöva känna sig rädd, ledsen och så vidare, nedstämd, för att gå till jobbet. I en perfekt värld så har man roligt på jobbet men det kan man inte kräva. Men i arbetsmiljö, att de trivs på sitt jobb, att där är ordning och reda.

Respondent 3: Att de, som BAS-U så är det viktiga tycker jag att de regler som gäller och rutiner som gäller för säkerheten, i form av skyddsutrustning, rutiner och vad man får och inte får göra. Det viktigaste för mig är att det är kommunicerat till alla att man har fört en dialog med alla inblandade i projektet så att folk är medvetna om det. För då är det, även om jag som BAS-U ska se till att de följer reglerna. Har man fört den dialogen och de är medvetna om det och man har en relation till dem så är de också medvetna om varför jag är där vilket betyder att de har sitt eget ansvar att följa det jag har sagt. Det brukar också betyda att de är mer villiga att göra det så jag skulle väl säga kommunikation är bra arbetsmiljö. Tydlighet. Och självklart att alla är säkra, så att alla kommer hem. Men kommunikation och tydlighet är de mest grundläggande grejerna.

a. Överensstämmer din bild av bra arbetsmiljö i det pågående projektet?

Respondent 1: Eftersom jag kom in sent så är det påväg åt rätt håll men det har inte nått i mål än. Det var sämre i början än vad det är nu. Det är en förbättring som sker.

Respondent 2: Inte fullt ut nä. *Författaren frågar på vilket sätt.* Stress är en alldeles för tydlig faktor och oordning.

Respondent 3: Jamen det tror jag, det fungerade väldigt bra. Just att man hade en bra dialog när man stod där och när det dök upp problem som man inte hade förutsett så var det inga problem att få riskanalyserna gjorda. Och vi gjorde dem tillsammans vilket betyder att alla var involverade även om de kanske inte var så sugna eller intresserade när vi satte igång så blev, underlättades det väldigt mycket av att jag var med och hjälpte till när vi gjorde det.

12. Vilket är det vanligaste arbetsmiljöproblemet som uppstår?

Respondent 1: Jag sätter tillbaka till det här men säg ett är svårt. Men oftast så vill jag ha det på något viss tillsammans med kunskap. Asså, man har för dålig kunskap hos entreprenörerna oftast. Jämför jag en takentreprenör med till exempel en stor entreprenör som NC2, NC1 är där stor skillnad i vad man kan. Man känner inte ens till sitt ansvar enligt AFSen om systematisk arbetsmiljö.

Respondent 2: Stress skulle jag nog. Stress i den psykosociala, oordning i den fysiska.

Respondent 3: Slarv skulle jag säga. Jag ska bara syndromet. Och tidspress.

a. Hur löser du då det?

Respondent 1: Det är lite grann tillbaka till vad vi pratade om innan. Kommunikation men i form av utbildning. Man pratar med folk, förklarar vad som är rätt vad som är fel, samtidigt då som man liksom får visa dem att lagen säger såhär. Så hjälpa dem hitta en variant, hur kan de göra för att uppfylla lagen.

Respondent 2: Kommunikation, kommunikation, kommunikation.

Respondent 3: Slarvet är ju mycket det att man får, återigen, prata mycket om hur viktigt det är att inte slarva och att det är de här reglerna som gäller. Att vara tydlig i de bitarna. Och som jag tycker att ha konsekvenser. Det behöver inte vara hårda konsekvenser varje gång men att det finns någon form av, får du en muntlig varning och sen får du en skriftlig varning, sen är det någon form av konsekvens. Vissa gånger kan det vara att folk får reda på det helt enkelt. Att man kommunicerar det och är tydlig med vad som gäller.

13. Finns det något du hade velat förbättra på arbetsplatsen arbetsmiljömässigt sett?

Respondent 1: Det är där alltid men jag tycker det går i rätt riktning. Och som jag sa innan, det är flera olika projekt där jag är engagerad. Där finns projekt som i stort allting fungerar hyfsat där man är inne och pekar i små problem till arbetsplatser där ingenting fungerar där varje sak man gör är en förbättring.

Respondent 2: Ja givetvis. Det är ju mitt jobb att försöka sänka stressen och det är ju mitt jobb att hålla ordning eller se till så att entreprenörerna håller ordning.

Respondent 3: Nääe, inte som jag kan komma ihåg så just nu. Inte som jag kommer på just nu. Men det är ju klart, det finns alltid saker som kan bli bättre. Jag tyckte, det jag tyckte då var att entreprenörerna som hade fått ta del av BAS-P's arbetsmiljöplan och riskbedömningar och det hade inte gjort sitt jobb ordentligt med att föra ut det till de som faktiskt arbetade på plats. Men det är ju inte ett problem på just den arbetsplatsen utan det är snarare ett problem hos företagen och entreprenörerna som var inblandade, tror jag. Så just för den arbetsplatsen så tycker jag det gick väldigt smidigt, det gick väldigt bra.

a. Har du tillräckligt med resurser för att kunna utföra ett bra arbete? Till exempel ekonomiska och tidsmässiga resurser.

Respondent 1: I detta projektet ja. *Författaren frågar om det funnits fall av tidigare projekt där resurser inte funnits.* För ett antal år sen där jag avsa mig uppdraget på grund av att där varken fanns, där fanns inte resurserna för att göra det. Och egentligen tror jag inte det är resurserna utan jag tror det är att viljan fanns inte där för att göra det.

Respondent 2: Jag har hur mycket tid som helst, det är, kunden har sagt att jag får arbetsansvaret så att jag får lägga hur mycket tid. Jag disponerar helt och hållet min egen tid. Ekonomiska resurser, ja, när jag kommer så långt och säger det här kommer kosta pengar, så tar de det absolut i beaktande och ser till så att det kostar pengar. Oftast så frågar de mig före det kostar pengar och ser till så att det inte kostar något.

Respondent 3: I och med att jag är intagen som BAS, eller beställarens BAS-U, så har de gett mig förtroendet. Behöver jag stoppa arbetet så får jag stoppa arbetet. Sen gör man ju gärna inte det utan att kunna motivera varför i efterhand. Men i och med att jag är intagen som beställarens BAS-U så ja, det tycker jag. Stoppar jag eller säger till dem att handla saker, skyddsutrustning eller liknande, så har jag de resurserna. Det tycker jag. Jag är ju inte den som själv står för, utan jag ser ju till att entreprenören eller beställaren tar in det som behövs. På så sätt har jag det, för det är ju inte mina resurser.

14. Har du någon utbildning inom arbetsmiljö?

Respondent 1: Ja. En massa.

Respondent 2: Inte förutom BAS-U, BAS-P utbildningen och för länge sedan gick jag en skyddsombuds. Men det är väldigt mycket lära hands-on, på plats. Erfarenheten lär man sig oerhört mycket av. Men ingen formell utbildning nej.

Respondent 3: Ett par stycken. Och jag utbildar själv inom BAS-P, BAS-U och arbetsmiljö dessutom.

a. (Om svar på fråga 14 är "Nej") Är arbetsmiljöutbildning

något du hade haft nytta av i ditt arbete?

Respondent 1: -

Respondent 2: Enligt rykte så ska de där utbildningarna, de som finns till arbetsmiljö. Vad jag vet så finns det bara en, en två års yrkesutbildning och den ska vara sådär. Den ska inte vara helt jätte. Jag är rädd för att det är två år lagar och paragrafer istället för två år praktiskt inläring. Och jag tror mer att jag lär mig i verksamhet, eller jag märker ganska tydligt att jag har lärt mig mer i verksamheten än vad jag har gjort. Än de som har suttit i en skolbänk.

Respondent 3: -

b. På vilket sätt?

Respondent 1: -

Respondent 2: *Författaren ansåg att tillräckligt med svar även för denna fråga angetts som svar i fråga 14 a.*

Respondent 3: -

c. (Om svar på fråga 14 är "Ja") Hade du behövt ytterligare utbildning för att arbeta säkrare?

Respondent 1: Jag måste säga det att jag tycker alltid utbildning är bra. Givetvis så lär jag mig något var gång jag går en utbildning.

Respondent 2: -

Respondent 3: Mer praktisk utbildning kanske. Jag hade behövt och behövt, men det är ju alltid bra med mer utbildning eller vidareutbildning. I och med att jag arbetar med arbetsmiljösäkerhet dagligen så, mer utbildning vet jag kanske inte om jag hade behövt så per sig. Men absolut, klart man behöver någon annan som berättar för en i mellan åt vad man ska göra. Bra att bli påmind om inte annat. Men nej, svaret på den frågan är nog egentligen nej.

15. Hur fungerar kommunikationen på arbetsplatsen? Ge gärna exempel.

Respondent 1: Där har vi både och. Tittar jag nu, asså nu refererar jag till ett av de större projekten som vi har här. Där mer eller mindre en daglig kontakt där det fungerar. Mellan beställare och huvud, asså totalentreprenören. Och totalentreprenören har alltså daglig kontakt med de entreprenörerna som är på plats. De går inte ut och jobbar utan att ha kommit in, förbi platschefen. Och det är ändå ett jobb med cirka femtio personer verksamma dagligen.

Respondent 2: Den fungerar bra. Senast idag var det en entreprenör som tog, som kontaktade mig och frågade hur jag tänkte angående ett visst arbetsmoment för att de ville göra rätt. Och då anser jag att kommunikationen är en bra kommunikation. Den var dålig i början där kommunikationen mellan producerande personal och byggen, eller inhyrda entreprenader definitivt var dålig. Vi fick dem att lugna ner sig lite och då så funka kommunikationen bra.

Respondent 3: Mycket bra. Exemplet var ju när det dök upp lite oförutsedda delar i projektet där vi var tvungna att gå in i röret för att inspektera. Tillsammans gjorde vi ju riskanalysen och vi pratade om vilken utrustning som behövdes. Då även de övriga entreprenörer som inte var direkt involverade i den uppgiften var också med och tyckte och tänkte och hjälpte till och såg till att han var, ordentligt med säkerhetslinor och selar och så.

a. Vilken kommunikation är svår?

Respondent 1: Svåraste kommunikationen det är nog tyvärr ju högre upp i organisationen du kan, kommer. Att många beställare inte känner till sitt ansvar. Likadant är det hos många entreprenörer. De har startat ett företag för att de är duktiga snickare, takläggare eller vad de nu är. Men inte för att de är så bra som det gäller för arbetsmiljöyrket.

Respondent 2: Kommunikationen som är svår det är, det är mellan två

stressade parter för då kommunicerar man inte. Då tittar du för mycket på dina egna problem istället för att se en större bild. Och det är ju där jag kommer in som BAS-U, att försöka bena upp det här att båda två, de ska kunna producera och vi ska kunna bygga upp. Annars funkar det inte.

Respondent 3: När någon har gjort fel många gånger och när, det är alltid svårt att sätta ner foten ordentligt. Oftast önskar man ju att det inte går så långt men när det har gjort det så är det alltid en relativt svår diskussion att ta med den personen. För att den vet om att det kommer eller att det har blivit så, varför det har blivit så. Problemet är ju när man blir lite klappad på huvudet. Den kommunikationen är alltid svår när folk inte vill lyssna.

b. Vad hade underlättat kommunikationen?

Respondent 1: Jag tror att det viktigaste där det hade varit helt enkelt att BAS-rollen, om jag lägger till både BAS-P och BAS-U, asså ligger under byggherren. Så byggherren inte, som idag i många fall, tror att han har skrivit bort sitt ansvar utan att han faktiskt behåller kontrollen precis som i kvalitetsansvarig.

Respondent 2: Haha, ja, fria tyglar i tiden. I en perfekt värld så skulle man ju inte ha någon tidplan utan man skulle behöva ta den tid det tar. Så fungerar det ju inte.

Respondent 3: Just detta projektet tycker jag inte att det behövdes underlättas för det gick väldigt smidigt. *Författaren frågar om de som inte förstod, eller ville lyssna.* Det gällde inte detta projekt kom jag på. Det var mer generellt att de, de gångerna är det svårt. Denna gång så gick det väldigt smidigt för att vi var ju inte så många och det var ett litet projekt. Det är väl oftast lättare i små projekt för man skapar en relation till varandra. Så just i detta projektet så var det inte så mycket, men annars generellt, så är det väl att gruppledarna, eller vad man ska säga, arbetslagets ledare, den här lilla entreprenörens arbetsledare, att de faktiskt är med på tåget så att säga. Att de faktiskt är med på vad som gäller och tycker det är okej och för det vidare till sina arbetare. Just det mellanledet i mindre projekt så går det oftast att hoppa det och prata direkt med killarna även om man har pratat med deras arbetsledare innan så är det ju inte alltid han är med ute på plats och då är det oftast lättare att ta det direkt med killarna.

Men ofta är det det mellanledet som kan bli lite komplicerat, det hade underlättat om de var med och visste vad som gällde.

16. Vad anser du om att arbeta som extern BAS-U istället för intern?

Respondent 1: Jag anser det vara mycket lättare. *Författaren frågar om på vilket sätt det är lättare.* Ja vi kan ta en sån sak som att är där någon som missköter sig. Om det är att jag är, att det är en anställd i företaget och jobbar. Då har jag hela processen med avsked och liknande. Är det som så att personen utgör en fara och jag är fristående då kan jag skilja dem från arbetet omgående. Det är ett exempel.

Respondent 2: Jag ser bara vinster i det. Inte bara för mig själv utan även för projektet, det blir ekonomiska vinster i det hela. Eftersom jag inte har något slutställansvar, jag har inget ekonomiskt ansvar, jag har inget personalansvar så blir det fyrkantigt till en början. Men sen löser det sig i och med att alla strävar åt samma håll. Och eftersom jag är extern så kan ingen säga att projektet går före, nä, arbetsmiljön går före. Sen är där givetvis alltid en kund som ska betala mig och där är ju frågan hur känsliga de är.

Respondent 3: Man har mer tyngd i det man säger. Du har beställarens förtroende att stoppa jobbet om det behövs. Du har inget, du har inte själv någon ekonomisk press på dig vilket gör att man är klarare och mer tydlig. Det underlättar.

a. Vilka fördelar är det för dig att arbeta som extern BAS-U?

Respondent 1: Jobbar jag som extern BAS-U så är det litegrann tillbaka till det samma men även det att jag har fristående ställning gentemot entreprenören. Jag har ingen, ingen är fel att säga för det vill alla att bygget ska bli klart i tid. Men jag kan fokusera på arbetsmiljön och inte på en tidplan som kanske är snäv. Som jag tror att tidsplanen oftast är snäv för att BAS-P i ett tidigare läge inte har gjort jobb.

Respondent 2: Som jag sa i tidigare svar. Inget personalansvar, inget ekonomiskt ansvar och inget slutställansvar. Jag kan följa lagstiftningen

utan att känna pressen och förklara för dem att det här är lagstiftningen. Vi ska följa lagstiftningen för det är min kunds vilja och min kund är er beställare, alltså blir det som, då blir det by the book.

Respondent 3: Det jag sa på tidigare fråga.

b. Nackdelar?

Respondent 1: Jag ska försöka hitta någon. Direkt har jag ingenting som nackdel utan det är istället, då är det jag som person att jag blir accepterad i rollen och inte ses som en polis på plats. Där har jag nog en nackdel.

Respondent 2: Nackdelarna kommer, ju längre in i projektet du kommer ju mer stressad blir kunden som vill slutställa. Då börjar de ta genvägar och då får man bromsa dem och det får man göra med silkeshandskar. Annars så, annars har man inget jobb.

Respondent 3: Jag ser inte många nackdelar med det. Men kanske att man inte, fast det behöver ju inte vara en nackdel men det kan ju vara en del att man inte känner arbetarna på det sättet. Men många gånger är det snarare en fördel än en nackdel. Men det kan vara en nackdel.

c. Vilka fördelar är det för företaget, generellt, att arbeta med extern BAS-U?

Respondent 1: Egentligen vill jag vända på frågan litegrann för att säga att egentligen deras motstånd till det många gånger är rent ekonomiskt. Ska jag ha in ytterligare en person och det är anledningen till att jag vill att det ska ligga hos beställaren. Fördelarna annars är ju att där finns någon som har en helhetsbild över arbetsmiljön och fokuserar på den och inte på tidsplanen eller ekonomin i första hand.

Respondent 2: De slipper ta tag i det problemet med att vara partisk. Där kommer en utifrån som inte bryr sig om du är det ena eller det andra och den säger till alla för det är deras jobb och det är därför man anlitas. Det är, jag bryr mig inte om du är, det är en byggarbetsplats och det är de reglerna som gäller. Då gäller det alla. Och min lojalitet ligger liksom varken hos

arbetsgivaren eller hos arbetstagaren.

Respondent 3: Samma sak som tidigare, just det här att det blir en tydligare gräns mellan det ekonomiska och det säkerhetsanknutna. Som företag, om du anlitar en egen BAS-U att skicka ut så vet du att arbetsmiljön och säkerheten blir, det är det som går i första hand för den BAS-U'n. Som entreprenör att arbeta under en extern BAS-U, där har du ju också den här tydligheten och det att det är väldigt tydliga och klara regler. Inga eftergifter åt någon annan entreprenör eller sådär att.

d. Nackdelar?

Respondent 1: Största nackdelen är väl om man fuskar. Att där finns någon, att där verkligen det är en kontroll om man fuskar. För företag som sköter sig ser jag ingen nackdel, tvärtom så kan det ju vara en fördel att där finns någon som tar de bitarna.

Respondent 2: Nackdelarna är att det är osäkert. Du blir ju ganska snabbt utbytt om det inte är nöjda med dig.

Respondent 3: Inte som jag kan se. Vissa vill väl hävda kostnaden men å andra sidan så drar man ju ner på den genom att faktiskt sköta, att inte ta tid från andra uppgifter, så nä.

17. Vad anser/tror du vara den stora skillnaden mellan en intern och extern BAS- U?

Respondent 1: Möjligheterna att jobba fristående. Asså kunna jobba enligt de föreskrifter och arbetsmiljölagar vi har. Utan att känna ekonomisk och tidspress så behöver jag aldrig komma i avgörande. Ska taket vara tätt eller ska vi täta det säkert? Kan alltid fokusera på arbetsmiljö.

Respondent 2: Partiskheten, att som intern BAS-U då är du partisk mot ditt företag och är du exempelvis BAS-U och produktionschef, eller platschef, ja då ser du till syn sist då går produktion före säkerhet. Och risken att olyckorna händer och att du faktiskt brister i ditt ansvar. Det är överhängande.

Respondent 3: Oberoendet. Det ekonomiska oberoendet och möjligheten att fokusera på just det uppgifter som gäller för en BAS-U.

a. Vad tror du det kan finnas för fördelar med att arbeta med en extern BAS- U?

Respondent 1: -

Respondent 2: -

Respondent 3: -

b. Vad tror du det kan finnas för nackdelar med att arbeta med en extern BAS-U?

Respondent 1: -

Respondent 2: -

Respondent 3: -

18. Hur prioriteras arbetsmiljön jämfört med produktiviteten?

Respondent 1: Noll hundra tänkte jag säga först men det är det inte riktigt. Det är helt beroende på hur kunskapsnivån är hos beställaren, hos huvudentreprenören, hos projektörerna. Ju högre kunskap, ju högre prioritera man den. Och där är ju också en sak att jag tror att med kunskap i de bitarna så kommer också det här att, man ser fördelar att där inte blir stillestånd och liknande. Men fördelningen är, de två projekten som jag har i tankarna här, i det ena ligger det nog på nittio tio och det andra på tio nittio. Asså där är ju de två, absoluta motsatserna till varandra.

Respondent 2: Ju längre in i projektet du kommer ju lägre ner kommer arbetsmiljön. Det stora byggföretagen slår sig gärna på bröstet och säger att de är jätteduktiga på arbetsmiljö men man vet också ju längre in i ett

projekt du kommer ju snävare tidsramarna blir ju mindre viktigt är det att upprätthålla lagarna och reglerna för arbetsmiljön.

Respondent 3: Där prioriterar jag ju arbetsmiljön och säkerheten vilket oftast leder till högre effektivitet i slutändan vilket oftast leder till, inte ekonomisk vinst, men mindre förlust i alla fall. I och med att man oftast kan styra arbetet så det går smidigt. Prio ligger ju självklart på arbetsmiljön.

19. Fördelar med att inte känna dina kollegor?

Respondent 1: Fördelarna att inte känna dem det är ju att jag kan, det är min kunskap som är avgörande för det första för att kunna få jobbet. I det andra läget är det att jag inte är, jag är inte färgad innan jag börjar jobba. Det blir ingen svågerpolitik.

Respondent 2: Där finns väl inga fördelar och nackdelar så. Jag är där för att göra mitt jobb. Jag lär känna dem under projektets gång, det är, och visst, det är ju en fördel när man i början kommer in där i början och är ganska fyrkantig och att man inte känner. Nackdelen är ju att man inte känner dem, man vet inte styrkor och svagheter, men det lär man sig ganska snabbt på projektet.

Respondent 3: Det är ingen som kan säga nämen kom igen, bara den här gången. Man har inga känslomässigt engagemang i sina kollegor utan man kan vara hård när det gäller tillsägelser och rapporter. Man sitter inte i en konstig situation gentemot sina kompisar eller kollegor.

a. Nackdelar?

Respondent 1: Det är att det kan vara ett ensamt jobb.

Respondent 2: *Författaren nämner att respondenten precis tog upp nackdelarna vilka är att man inte känner svagheter och styrkor hos medarbetarna.*

Respondent 3: Man är inte en i gänget vilket kan göra att de antingen

lyssnar sämre på en. Men sen samtidigt oftast är det snarare tvärtom och att de lyssnar bättre just på grund av att man kommer utifrån.

20. Fördelar med att känna dina kollegor?

Respondent 1: Fördelarna är ju att du kan dryfta vissa saker, asså vid fel läge. Man kan leda in diskussioner vid kaffet eller något liknande på problem på ett naturligt vis.

Respondent 2: Då vet man ju exakt vilka, då kompletterar man varandra som ett team. I detta företaget, även om jag är egenföretagare och underentreprenör till de som anlitar mig så ser jag de som ett team i alla fall. Jag vet att den som anlitar mig, att jag får lära upp hans medarbetare men det har jag inget problem med en teamkänsla. Sen om jag är egen eller, det spelar ingen roll.

Respondent 3: Att känna kollegorna är ju fördelen att man vet ur de fungerar. Känner man dem väl vet man kanske lite vart de är benägna att fuska.

a. Nackdelar?

Respondent 1: Ja, asså det är ibland lättare att gå i, om jag inte känner dem är det ibland lättare att säga såhär säger lagen punkt slut. Jag har ingen, inga sociala band som hindrar mig från att agera utan kan ha fokus på att se till att alla kommer hem.

Respondent 2: Där finns ju inga nackdelar på det sättet. Det kan jag inte tycka. Man tycker ju inte, även om man känner varandra så är man ju inte bästa vänner alltid och man håller inte alltid med varandra men man håller alltid ett öppen diskussion.

Respondent 3: Samma sak som innan, det kan bli svårt att vara hård nog när man måste, när man bör vara det kanske. Måste man så måste man men behöver man vara hård fast då kan det vara lite svårt. Nu pratar vi de andra arbetarna på platsen tänker jag.

21. Vad innebär det att arbeta säkert för dig?

Respondent 1: Att jag har kunskap, förutsättningar och att man kommunicerar. Har jag kunskap att utföra ett jobb, då kan man liksom planera det och säkert göra det. Engelska uttrycket "plan the work and work the plan".

Respondent 2: Att tänka efter före.

Respondent 3: Att man kommer hel efter arbetsdagen. Att man inte känner sig otrygg på sin arbetsplats i form av att man inte, att kunna gå till jobbet utan att ens behöva fundera på att någonting kan hända. Det är, det ska inte behöva finnas den tanken. Precis som när man går till ett kontorsjobb så funderar man inte på, jag kanske skadar mig idag. Man ska inte behöva tänka den tanken när man går till jobbet.

22. Hur viktigt är det att arbeta säkert?

Respondent 1: Jag tror, ur ett samhällsekonomiskt perspektiv är det mycket viktigare än vad som belyses idag, faktiskt. Vad kostar en person som blir invalid vid tjugo, hur påverkas man socialt när någon av föräldrarna dör och barn är unga.

Respondent 2: Ja arbetar vi inte säkert så arbetar vi inte alls.

Respondent 3: Det är väl det viktigaste av allt skulle jag vilja säga.

23. Vad tror du är fördelar ur säkerhetssynpunkt med en intern BAS-U?

Respondent 1: Den fördelen jag har, jag kan se är att koppla till hur utbildad, hur kunnig personen är, det är ju att han har mer närvaro på plats eventuellt i mindre projekt. I stora projekt ska inte det med närvaro ha någon betydelse.

Respondent 2: Jag tror inte där finns så många fördelar om det inte är på det personliga planet att den som är utsedd till BAS-U verkligen kan sätta

ner foten och verkligen fokuserar på arbetsmiljöfrågor. Så att de byggföretag som tar på sig BAS-U rollen de är så pass stora så att BAS-U rollen, han är inte så pass hej och tjena med killarna och tjejerna som är ute på byggarbetsplatsen. Så han har ingen fördel att vara intern.

Respondent 3: Det skulle väl kunna vara, en intern BAS-U skulle väl kanske kunna förutse var hans kollegor slarvar men annars ser jag inte många fördelar med det över huvud taget.

a. Finns det några nackdelar?

Respondent 1: Ja, hur lätt är det att säga till din kompis att de gör fel. Hur berättar du för din bästa vän att det de gör är livsfarligt utan att bli ovän. Kan även dra parallellen, hur berättar man för det här företaget som man tar in som man är beroende av på grund av tidsplanen att så får de inte lov att jobba och de säger jamen så skiter vi i det. Asså jag ser den typen av nackdelar ser jag.

Respondent 2: Ja det gör det. Det är att man är pressad från båda hållen, både uppifrån och nerifrån.

Respondent 3: Många. *Författaren frågar efter exempel.* Exempelvis att det kan vara svårt att säga till ordentligt. Man har den ekonomiska pressen på sig att möta dead-lines och sköta logistiken och allt det. Man sitter lite granna i kläm mellan sin arbetsgivare och sitt uppdrag. Svårt att prioritera mellan sina uppgifter. Det blir nog lätt att man lägger för lite tid på arbetsmiljön också.

24. Finns det några fördelar ur säkerhetssynpunkt med en extern BAS-U?

Respondent 1: Där är det lite beroende på projektstorleken och med projektstorleken menar jag inte här, utan projektets möjligheter att ha en extern så länge vi inte har en lagstiftning på det. Och är projektet så det bär en extern så har du ju i princip samma fristående jobb som en kontrollansvarig har. Du kommer dit, kontrollerar vad man gör asså man kan se till att de följer de regler som finns. Och det är, i min värld så kan

det underlätta mycket för de arbetsledare, platschefer, företag som är på plats att där kommer någon som är expert på detta och kan ta diskussion utan att vara beroende av ekonomin.

Respondent 2: Mm, det är ju allt det som vi egentligen har sagt redan. Man har inget slutställansvar, man har inget ekonomiskt ansvar, man har inget personalansvar. Det blir automatiskt säkrare. Man upprätthåller reglerna lite hårdare. Men diskussions parten har en annan, en opartisk person att tala med vilket innebär att de kan säga vad de tycker och tänker till en extern BAS-U.

Respondent 3: Alla. Alla fördelar. Det är lättare att sköta jobbet som extern. Där har man ju snarare skillnaden mellan om man är anlitad av en entreprenör, en huvudentreprenör till exempel, eller en kommun eller en beställare. Beroende på entreprenadformen. Det är ju nog det som är viktigt där istället.

a. Finns det några nackdelar?

Respondent 1: Jag ser inte nackdelarna på det viset. Visst man kan nog säkert liksom säga att närvaron är för liten eller något liknande men det har ju egentligen med projektets ekonomi och inte med rollen. Hade du haft rollen närvarande som platschefen hade det inte varit. Så ser jag inga nackdelar. Det blir rätt svar va, tyckte jag glömde frågan.

Respondent 2: Ja nackdelarna är att du är lite bunden av kunden om du inte har gjort klart från början vad som gäller. Och det måste du ha kundens godkännande på att det här gäller då spelar vi efter de här reglerna. Annars blir det lätt att när det blir stressigt då skiter vi i arbetsmiljön, då faller hela min funktion som BAS-U.

Respondent 3: Jag kan inte se, jag har svårt att se det.