

Utländska underentreprenörers arbetsmiljöarbete på svenska bygg arbetsplatser

Emilia Almér



LUND
UNIVERSITY

Copyright © Emilia Almér

Institutionen för byggvetenskaper,
Byggproduktion, Lunds tekniska högskola, Lund

ISRN LUTVDG/TVBP-15/5513-SE
Lunds tekniska högskola
Institutionen för byggvetenskaper
Byggproduktion
Box 118
SE-221 00 LUND

Printed in Sweden by Media-Tryck, Lund University
Lund 2015



Förord

Detta examensarbete avslutar fem års studier på civilingenjörsprogrammet Väg- och vattenbyggnad vid Lunds Tekniska Högskola. Examensarbetet skrevs under våren och sommaren 2015 och omfattar 30 högskolepoäng.

Jag vill rikta ett stort tack min handledare Radhlinah Aulin på institutionen för hjälp och goda råd under arbetets gång. Vidare vill jag rikta ett särskilt tack till Erik Prejer, som varit min handledare på Skanska. Tack för att du ställde upp Erik och för all stöttning och allt engagemang. Ett stort tack går även till Håkan Lindström, som alltid tagit sig tid att svara på mina frågor och som delat med sig av sin kunskap och erfarenhet inom säkerhet och arbetsmiljö.

Jag vill även tacka alla personer som ställt upp på intervjuer och som på så sätt gjort detta examensarbete möjligt. Detsamma gäller för de utländska underentreprenörerna som via e-mail besvarat mina frågor.

Ett sista tack till alla ni andra som bidragit till en oförglömlig studietid i Lund. Nu bär det av mot nya äventyr...

Berlin, augusti 2015

Emilia Almér

Sammanfattning

- Titel:** Utländska underentreprenörers arbetsmiljöarbete på svenska byggarbetsplatser
- Författare:** Emilia Almér
- Handledare:** Radhlinah Aulin
Avdelningen för byggproduktion inom Institutionen för Bygghälsa, Lunds Tekniska Högskola
Erik Prejer
Produktionsledare / logistikansvarig, Skanska Sverige AB
- Examinator:** Stefan Olander
Avdelningen för byggproduktion inom Institutionen för Bygghälsa, Lunds Tekniska Högskola
- Frågeställning:**
- Hur väl fungerar arbetsmiljöarbetet med svenska respektive utländska underentreprenörer på svenska byggarbetsplatser?
 - Hur ser utvecklingen gällande antal olycksfall ut hos utländska arbetstagare jämfört med svenska?
 - Hur väl fungerar kommunikationen mellan ett företags projektledning och utländska underentreprenörer?
- Syfte:** I och med den fria rörligheten i Europa så kommer utländska företag med största sannolikhet även framöver att utföra byggnadsarbeten i Sverige. Därför krävs fler studier om säkerhets- och arbetsmiljöarbetet på byggarbetsplatser med utländsk arbetskraft. Likaså behöver fler undersökningar göras om hur kommunikationen kan förbättras mellan svenska och utländska arbetstagare. God kommunikation är en

avgörande faktor hur framgångsrikt ett projekt blir, både sett till en bra arbetsmiljö med få olycksfall samt till ett företags egenintresse att gå med ekonomisk vinst. Denna studie kan förhoppningsvis bidra till ökad förståelse och kunskap inom området.

Metod: En inledande litteraturstudie genomfördes för att få en teoretisk bakgrund till den fortsatta studien som utgjordes av en fallstudie på ett större byggprojekt. Under fallstudien granskades olycksstatistik och kvalitativa intervjuer genomfördes med delar av företagets projektledning.

Slutsatser: Arbetsmiljöarbetet med svenska underentreprenörer fungerade i de flesta fall tillfredställande, men ofta saknade underentreprenörerna tillräckliga förkunskaper och förståelse för att kunna arbeta helt säkert. Även flertalet av de utländska underentreprenörerna uppvisade bristande förståelse och förkunskaper. Arbetsmiljöarbetet med de utländska underentreprenörerna fungerade i många fall problematiskt, vilket tog mycket tid och resurser i anspråk. Tack vare den extratillsatta arbetsmiljöresursen på fallprojektet ansågs likväl generellt säkerhets- och arbetsmiljöarbetet ha fungerat bra, med få olycksfall som följd.

Ingen slutsats huruvida utländska arbetstagare orsakar fler eller färre olyckor jämfört med svenska kunde dras. Orsaken är bristande underlag gällande registrering av olycksfall där utländska arbetstagare är inblandade. På byggarbetsplatser med utländska underentreprenörer kan olycksrisken anses vara förhöjd på grund av att: (i) kommunikationssvårigheter som grundas på bristande språkkunskaper lätt leder till missförstånd, (ii) kulturella skillnader i säkerhets- och arbetsmiljöarbetet ökar risken för olyckor samt (iii) Arbetsmiljöverkets (2014a) utredning som visade att personer med utländsk bakgrund har en 36 procent högre sannolikhet att råka ut för en olycka jämfört med personer med svensk bakgrund.

Kommunikationen mellan den svenska projektledningen och de utländska underentreprenörerna fungerade i många fall mindre bra och vid flera tillfällen uppstod problem på grund av språksvårigheter och långa

kommunikationskedjor. Enkla, tydliga hjälpmedel, som exempelvis Tysta boken, skulle kunna komma till stor nytta på mångkulturella byggarbetsplatser. Språkkurser för både de svenska och utländska arbetstagarna samt tvärkulturella ledarskapsutbildningar för den svenska projektledningen skulle öka möjligheten till god kommunikation.

Nyckelord: Arbetsmiljö, säkerhet, olyckor, utstationering, utländska aktörer, underentreprenörer, tvärkulturell kommunikation

Abstract

- Title:** Foreign subcontractors and their workplace environment at Swedish construction sites
- Author:** Emilia Almér
- Supervisors:** Radhlinah Aulin
Division of Construction Management, Lund Institute of Technology at Lund University
- Erik Prejer
Production Manager/Logistics Manager, Skanska Sverige AB
- Examiner:** Stefan Olander
Division of Construction Management, Lund Institute of Technology at Lund University
- Problem:**
- How is the health and safety performance of the local and foreign subcontractors at a construction site?
 - What is the accident trend for foreign subcontractors in comparison to the local?
 - How well does the communication work between a company's project management and foreign subcontractors?
- Purpose:** Since the number of posted workers and companies on the Swedish labour market most likely won't decrease in the foreseeable future, more studies on safety and working environment on construction sites with foreign workers will be needed. Likewise more studies on how the communication can improve between Swedish and foreign workers are required, since good communication is a determining factor when it comes to how successful a

project will be. This study will hopefully contribute to increase the knowledge and understanding in the field.

Method: An initial literature review was conducted to gain a theoretical background for the further study, which consisted of a case study on a major construction project. During the case study statistic of accidents was examined and qualitative interviews were conducted with parts of the company's project management.

Conclusion: In most cases the workplace environment management together with the Swedish subcontractors worked satisfactory. However, many of the subcontractors missed the necessary qualifications and understanding to execute their work in a safe way. Also many foreign subcontractors (posted workers) showed lack of understanding and knowledge regarding safety and health at work. From the Swedish project management point of view the collaboration between the Swedish project management and the foreign subcontractors concerning workplace environment management was challenging and required a lot of time and resources.

Nevertheless all respondents (interviewed during the case study) considered the workplace environment management to have functioned very well during the project, thanks to the Coordinator for Safety and Health at the project execution. Furthermore only a few accidents occurred during the project.

No conclusions whether foreign workers causes more or less accidents compared to Swedish workers could be drawn. Reason is the lack of registrations of accidents where foreign workers are involved, since those accidents only need to be entered in the workers homeland. However, the risk of an accident can be considered to be higher at Swedish construction sites with foreign workers because of the following reasons: (i) communication difficulties based on deficient knowledge of language easily results in misunderstandings, (ii) cultural differences regarding safety and health at work increase the risks of accidents and also (iii) the official report from the Swedish Work Environment Authority (Arbetsmiljöverket 2014a) showed that persons with foreign background have a 36 % higher likelihood to be involved in an accident compared those with a Swedish

background.

Communication between the Swedish project management and the foreign subcontractors worked less well in many cases. Several times problems arose owing to the difficulty in speaking and understanding (English) as well as the long communications chains. Plain visual aids (e.g. *Tysta boken* – a picture book about safety at construction sites) could be of great use at multicultural construction sites. Language courses for Swedish as well as foreign workers together with intercultural leadership education for the Swedish Project Management would increase the chance to good communication.

Keywords: Working environment, safety, accidents, posting of workers, subcontractors, intercultural communication

Innehållsförteckning

FÖRORD	IV
SAMMANFATTNING	V
ABSTRACT	VIII
INNEHÅLLSFÖRTECKNING	XI
1 INLEDNING	1
1.1 BAKGRUND	1
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNING	3
1.3 MÅL	4
1.4 AVGRÄNSNINGAR	4
1.5 BEGREPP OCH DEFINITIONER	5
1.6 DISPOSITION	5
2 METOD	7
2.1 TILLVÄGAGÅNGSSÄTT.....	7
2.2 LITTERATURSTUDIE.....	7
2.3 FALLSTUDIER.....	8
2.3.1 <i>Kvalitativa och kvantitativa metoder</i>	9
2.3.2 <i>Intervjuer</i>	10
2.3.3 <i>Dokument- och arkivanalys</i>	12
2.4 VALIDITET OCH RELIABILITET.....	13
3 LITTERATURSTUDIE	15
3.1 OLYCKSFALLSSTATISTIK PÅ SVENSKA ARBETSPLATSER	15
3.1.1 <i>Dödsolyckor på svenska arbetsplatser</i>	15
3.1.2 <i>Arbetsolyckor på svenska byggarbetsplatser</i>	18
3.2 ARBETSMILJÖARBETE PÅ BYGGARBETSPLATSER.....	20
3.2.1 <i>Arbetsmiljö – lagar, regler och föreskrifter</i>	20
3.2.2 <i>Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM</i>	22
3.2.3 <i>Arbetsmiljöplan, AMP</i>	24
3.2.4 <i>Tysta boken</i>	25
3.3 ANSVARSROLLER FÖR ARBETSMILJÖN	26
3.3.1 <i>Byggherre</i>	26
3.3.2 <i>Arbetsgivare</i>	27
3.3.3 <i>Arbetsstagare</i>	27
3.3.4 <i>Byggarbetsmiljösamordnare</i>	27
3.3.5 <i>Skyddsombud</i>	28

3.3.6	<i>Entreprenadarbete och samordningsansvar</i>	29
3.3.7	<i>Byggnads huvudentreprenörsansvar</i>	29
3.3.8	<i>Utstationerade arbetstagare och utländska företag</i>	30
3.4	UTLÄNSK ARBETSKRAFT PÅ SVENSKA BYGGARBETSPLATSER	31
3.4.1	<i>Utstationering</i>	31
3.4.2	<i>Lagar och regler gällande utstationering</i>	31
3.4.3	<i>Lex Laval</i>	31
3.4.4	<i>Utstationeringsregistret</i>	32
3.4.5	<i>Svårigheter och möjligheter med utländska underentreprenörer</i>	34
3.5	TVÄRKULTURELL KOMMUNIKATION.....	36
3.5.1	<i>Problem som kan uppstå vid tvärkulturell kommunikation</i>	37
3.5.2	<i>Hur eventuella problem som uppstår vid tvärkulturell kommunikation kan förhindras</i>	39
4	EMPIRI	41
4.1	OM SKANSKA	41
4.2	OM MALMÖ LIVE	42
4.3	SKANSKAS ARBETSMILJÖARBETE.....	43
4.3.1	<i>Safety Week</i>	43
4.3.2	<i>Globala säkerhetsstopp</i>	44
4.3.3	<i>Arbetsplatsspecifik introduktion</i>	44
4.3.4	<i>Personlig skyddsutrustning</i>	44
4.3.5	<i>Säkra arbetsmetoder</i>	45
4.3.6	<i>Skydds rond</i>	45
4.3.7	<i>Malmö Lives arbetsmiljöorganisation</i>	46
4.3.8	<i>Extra arbetsmiljöresurs på Malmö Live</i>	46
4.3.9	<i>Disciplinära åtgärder</i>	47
4.4	UTSTATIONERADE ARBETSTAGARE OCH FÖRETAG PÅ MALMÖ LIVE	47
4.4.1	<i>Samband mellan hemland och typ av arbete</i>	48
4.4.2	<i>Varför utländsk arbetskraft?</i>	50
4.5	OLYCKSFALLSSTATISTIK SKANSKA SVERIGE	51
4.6	OLYCKSFALL MED SJUKFRÅNVARO PÅ HÄNDELSEENHETEN HUS SYD UNDER 2014	54
4.7	GRANSKNING AV OLYCKSFALL PÅ MALMÖ LIVE	54
5	INTERVJURESLTAT	59
5.1	RESPONDENTERNA	59
5.2	INTERVJUMANUS	59
5.3	ARBETSMILJÖARBETET PÅ MALMÖ LIVE.....	60
5.4	OLYCKSFALL	62
5.5	KOMMUNIKATION MED UTLÄNSKA UNDERENTREPRENÖRER	65
5.6	TYSTA BOKEN	71
5.7	SVENSKA UNDERENTREPRENÖRERS ARBETSMILJÖARBETE PÅ MALMÖ LIVE	73

5.8	UTLÄNDSKA UNDERENTREPRENÖRERS ARBETSMILJÖARBETE PÅ MALMÖ LIVE	76
5.9	AVSLUTANDE FRÅGOR	81
6	SVAR FRÅN UTLÄNDSKA UNDERENTREPRENÖRER	87
7	ANALYS OCH DISKUSSION.....	91
7.1	KOMMUNIKATION MED UTLÄNDSKA UNDERENTREPRENÖRER.....	91
7.2	ARBETSMILJÖARBETET MED SVENSKA UNDERENTREPRENÖRER.....	93
7.3	ARBETSMILJÖARBETET MED UTLÄNDSKA UNDERENTREPRENÖRER.....	94
7.4	SVÅRIGHETER MED UTLÄNDSK ARBETSKRAFT	95
7.5	OLYCKSFALL PÅ SVENSKA BYGGARBETSPLATSER	96
7.5.1	<i>Olycksfall med sjukfrånvaro.....</i>	<i>96</i>
7.5.2	<i>Sammanställning av olycksfallen på Malmö Live</i>	<i>98</i>
7.5.3	<i>Kritisk granskning angående inrapportering av olycksfall.....</i>	<i>100</i>
8	SLUTSATS.....	101
8.1	SAMMANFATTANDE SLUTSATS.....	101
8.1.1	<i>Rekommendation till företaget inför kommande projekt med utländska underentreprenörer.....</i>	<i>102</i>
8.2	KRITISK GRANSKNING AV STUDIEN.....	103
8.3	FÖRSLAG TILL VIDARE STUDIER.....	105
9	REFERENSLISTA.....	107
10	BILAGOR.....	113
10.1	BILAGA 1: SAMMANSTÄLLNING AV OLYCKSFALL PÅ MALMÖ LIVE ..	113
10.2	BILAGA 2: INTERVJUFRÅGOR	117

1 Inledning

1.1 Bakgrund

Inom den Europeiska unionen (EU) råder fri rörlighet av varor, tjänster, personer och kapital på den inre marknaden, vilket har lett till att allt fler utländska företag erbjuder sina tjänster i Sverige (Arbetsmiljöverket 2012). Närvaron av utländska aktörer på den svenska marknaden har ökat markant sedan mitten på 2000-talet när EU utvidgades med tolv nya medlemsländer i två omgångar, däribland många länder från Östeuropa och forna Sovjet (Europeiska Kommissionen 2011).

I Sverige är vi beroende av arbetskraftsinvandring, bland annat på grund av avtagande befolkningsutveckling. Därför slår Arbetsmiljöverket (2012) fast att utländska aktörer behövs på den svenska arbetsmarknaden. Samtidigt varnar myndigheten för utvecklingen av den "grå sektorn", vilken av Arbetsmiljöverket (2012) definieras som: "Företag som mer eller mindre medvetet varken vill eller kan skapa ett bra arbetsliv". I den grå sektorn ingår såväl svenska som utländska företag. Arbetsmiljöverket (2012) konstaterar att det dock finns vissa svårigheter specifikt kopplade till utländsk arbetskraft. Problemet med utländska aktörer på den svenska arbetsmarknaden är att de svenska reglerna inte är anpassade till den fria rörligheten som förekommer idag. Arbetsmiljölagen trädde i kraft på slutet 1970-talet, en tid när bemanningsföretag och EU:s fria rörlighet inte existerade liksom då det sällan förekom utländska företag på svenska arbetsplatser (Ferbe & Lindholm 2015). Ett regelverk som inte är anpassat till dagens förutsättningar i kombination med att utländska företag ofta återfinns långt ner i entreprenadkedjan skapar problem gällande ansvarsfrågan (Arbetsmiljöverket 2012). Det leder till ett bristfälligt arbetsmiljöarbete, där osäkerhet råder angående vem som är ansvarig för vem och vad.

År 2008 konstaterade Arbetsmiljöverket (2008) att inga studier som hittills gjorts visade att risken att drabbas av en allvarlig arbetsplatsolycka är högre för en utländsk arbetstagare än för en svensk. Trots denna ståndpunkt publicerades, inte minst åren efter EU-utvidgningarna på mitten av 2000-talet, flera svenska artiklar med mer eller mindre underbyggda

undersökningar om hur utländska aktörer bidrar till en undermålig arbetsmiljö och orsakar fler olyckor än svenska arbetstagare.

En av dessa artiklar stöds på en undersökning som tidningen Byggnadsarbetaren genomförde år 2007 vilken visar på stora skillnader mellan utländska och svenska byggarbetares arbetsmiljö (Christensen & Fransson 2007). Enligt undersökningen är risken att en utländsk arbetstagare skadas eller omkommer på en svensk byggarbetsplats betydligt högre jämfört med risken för en svensk arbetstagare. Skyddsombuden, som medverkade i undersökningen, uppgav att det beror på att utländska arbetstagare har ett annorlunda säkerhetstänk och regelverk jämfört med svenska byggarbetare. Vidare menade skyddsombuden i undersökningen att de utländska arbetstagarnas kunskaper inte räcker till för att arbeta säkert och dessutom blir arbetsmiljön ofta lidande till följd av ekonomiska aspekter. Ferbe och Lindholm (2015) delar uppfattningen om att arbetsmiljön ofta nedprioriteras till förmån för ekonomiska resultat; på många byggarbetsplatser är tempot högt och ledtiderna korta, vilket leder till stress och ökad risk för olyckor. Utländska arbetstagares arbetsituation ser ofta annorlunda ut jämfört med svenska arbetstagares, vilket är ytterligare en grund till den högre riskfaktorn (Christensen & Fransson 2007). De står ofta i en beroendeställning till arbetsgivaren och är rädda att förlora jobbet, vilket gör att de rimligen inte alltid vågar kräva en bättre arbetsmiljö.

Språkförbistringar anses ofta vara bakomliggande orsak när utländsk arbetskraft är inblandad i olyckor. Ett par veckor efter olyckan den 4 november 2014 då två polska byggnadsarbetare miste livet när de arbetade på ett kraftvärmeverk i Hjorthagen, publicerades en artikel på SVT:s regionala nyhetswebbsida. I artikeln, som är skriven av Arborén (2014), varnar polisen för att fler byggnadsarbetare riskerar att omkomma på grund av kommunikationssvårigheter mellan svenska och utländska arbetare. Även Ferbe och Lindholm (2015) upplever att kommunikationen med utländska arbetstagare på många byggarbetsplatser är bristfällig. Otillräcklig introduktion samt säkerhetsinformation alternativt information som arbetstagarna inte kan tillgodogöra sig eftersom de inte behärskar språket tillräckligt, leder till fler olyckor anser Ferbe och Lindholm (2015). Vidare anser de att arbetsgivarna måste bli bättre på att säkerställa att kommunikationen når hela vägen ner i entreprenadkedjan, eftersom det är arbetsgivarna som har det yttersta ansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatserna.

Dödsolyckan i Hjorthagen

På ett värmekraftverksbygge i Hjorthagen utanför Stockholm omkom två byggnadsarbetare och en skadades mycket allvarligt i början november 2014. Det var i samband med montage av Prefab-ytterväggar som ett fasadelement av okänd anledning lossnade från kranen och föll ner och träffade en skylift där en person arbetade (Vikström 2014). Skyliften föll i sin tur ner och träffade två byggnadsarbetare på marken.

Byggnadsarbetarna, som alla hade polsk bakgrund och var i 30-årsåldern, var anställda hos en polsk underentreprenör till det österrikiska företaget Andritz, som i sin tur anlitas av Fortum för att uppföra delar av värmekraftverket.

Ett annat problem beträffande jämförelsen av utländska och svenska arbetstagares arbetsmiljö är att många olycksfall som utländska byggarbetare är involverade i aldrig rapporteras in till varken Arbetsmiljöverket eller ens till arbetsplatsens skyddsombud (Christensen & Fransson 2007). I Sverige måste endast dödsolyckor som drabbat utländska arbetstagare rapporteras in, medan andra tillbud, arbetsolyckor och arbetssjukdomar ska anmälas i de utländska arbetstagarnas hemländer (Arbetsmiljöverket 2015c). Det finns därför inga eller mycket knapphändiga uppgifter om utländska arbetstagares arbetsskador. Även inrapporteringen internt på arbetsplatserna brister många gånger; i flera fall har utländska arbetstagare skickats tillbaka till hemlandet efter att dem skadat sig och mörkertalet tros vara stort (Christensen & Fransson 2007). Att undersöka utländska arbetstagares arbetsmiljö och olycksfallsfrekvens är därför svårt.

Under de senaste åren har ändå en del studier inom ämnet gjorts. Arbetsmiljöverket (2014a) har undersökt vilka riskfaktorer som påverkar en enskild individs olycksrisk. Personer med utländsk bakgrund konstateras ha en högre risknivå jämfört med svenska individer (Jämför Arbetsmiljöverket 2008). Svensk bakgrund har alla personer som är födda i Sverige och har minst en inrikes född förälder, övriga räknas till personer med utländsk bakgrund. På grund av definitionen kan personer med utländsk bakgrund inte jämföras med utstationerade arbetstagare eller utländsk arbetskraft. Arbetsmiljöverket (2014a) fastställer att personer med utländsk bakgrund har 36 procent högre risk att råka ut för en arbetsolycka än personer med svensk bakgrund. Vidare menar Arbetsmiljöverket (2014a) att den förhöjda risken måste tas på allvar, eftersom en människas bakgrund inte går att påverka.

1.2 Syfte och frågeställning

I och med den fria rörligheten i Europa så kommer utländska företag med största sannolikhet även framöver att utföra byggnadsuppdrag i Sverige. Därför krävs fler studier om säkerhets- och arbetsmiljöarbetet på

byggarbetsplatser med utländsk arbetskraft. Likaså behöver fler undersökningar göras om hur kommunikationen kan förbättras mellan svenska och utländska arbetstagare. God kommunikation är en avgörande faktor hur framgångsrikt ett projekt blir, både sett till en bra arbetsmiljö med få olycksfall samt till ett företags egenintresse att gå med ekonomisk vinst. Denna studie kan förhoppningsvis bidra till ökad förståelse och kunskap inom området.

Studiens syfte sammanfattas i nedanstående frågeformuleringar:

- Hur väl fungerar arbetsmiljöarbetet med svenska respektive utländska underentreprenörer på svenska byggarbetsplatser?
- Hur ser utvecklingen gällande antal olycksfall ut hos utländska arbetstagare jämfört med svenska?
- Hur väl fungerar kommunikationen mellan ett företags projektledning och utländska underentreprenörer?

1.3 Mål

Målet med examensarbetet är att identifiera hur kommunikationen mellan utländska aktörer och ett företags projektledning kan förbättras samt vilka lärdomar fallföretaget bör ta med sig i kommande projekt gällande kommunikation och arbetsmiljöarbetet med utländska underentreprenörer. Examensarbetets resultat kan förhoppningsvis användas vid planering och genomföring av framtida projekt inom företaget samt ligga till grund för en fortsatt utveckling av företagets säkerhetsarbete.

1.4 Avgränsningar

Eftersom arbetsmiljö är ett omfattande område, så har studien begränsats till att undersöka olycksfall som skett på byggarbetsplatser. Arbetssjukdomar som leder till sjukfrånvaro har inte studerats.

Studien genomförs i samband med ett fallföretag och begränsas till dess verksamhet och arbetsområden. Studiens empiri hämtas från ett specifikt, utvalt projekt och undersökningen av olycksfallen begränsas till projektets byggskede. Examensarbetet utförs på projektledningsnivå, det vill säga svenska och utländska tjänstemäns upplevelser gällande kommunikation samt arbetsmiljöarbete undersöks.

1.5 Begrepp och definitioner

APD-plan	Dispositionsplan för arbetsplatsen
Bas-P	Byggarbetsmiljösamordnare för planering och projektering
Bas-U	Byggarbetsmiljösamordnare för utförandet
LO	Landsorganisationen i Sverige
MB-representant	Medbestämmanderepresentant
Observation	En observerad risk som kan orsaka tillbud/skada
Produktionschef	Skanskas benämning på platschef, vilket kommer användas i detta examensarbete för Skanskas egna medarbetare
Produktionsledare	Skanskas benämning på arbetsledare, vilket kommer användas i detta examensarbete för Skanskas egna medarbetare
SCB	Statistiska Centralbyrån
Tillbud	En händelse som hade kunnat leda till skada
UE	Underentreprenör

1.6 Disposition

I examensarbetet ingår följande avsnitt:

- Kapitel 1 **Inledning:** Examensarbetets bakgrund, syfte, problemställning, mål och avgränsningar beskrivs, liksom begrepp och definitioner som används i studien.
- Kapitel 2 **Metod:** Studiens tillvägagångsätt och undersökningsmetoder förklaras.
- Kapitel 3 **Litteraturstudie:** Teorin som ligger till grund för studien, analysen och diskussionen.
- Kapitel 4 **Empiri:** Data som samlats in under fallstudien presenteras, vilken huvudsakligen behandlar företagets arbetsmiljöarbete och -organisation, samt olycksfallsstatistik.
- Kapitel 5 **Intervjuresultat:** Här sammanställs respondenternas svar från intervjuerna som genomfördes i samband med fallstudien.

- Kapitel 6 **Svar från utländska arbetstagare:** Sammanställning av utländska tjänstemäns upplevelse av arbetsmiljöarbetet på fallprojektet.
- Kapitel 7 **Analys och diskussion:** Resultaten diskuteras och analyseras mot den teoretiska bakgrunden.
- Kapitel 8 **Slutsats:** Studiens slutsats presenteras, vald metod granskas och förslag ges till vidare studier.
- Kapitel 9 **Referenslista**
- Kapitel 10 **Bilagor**

2 Metod

Syftet med metodkapitlet är att ge läsaren en övergripande bild över val av arbets sätt. Detta görs genom att presentera och redogöra för de metoder som använts under examensarbetets gång. Avslutningsvis diskuteras arbetets validitet och reliabilitet.

2.1 Tillvägagångssätt

Under examensarbetets inledande fas genomfördes en omfattande litteraturgenomgång, för att få en teoretisk bakgrund till den fortsatta studien. En fallstudie genomfördes, delvis överlappande med litteraturstudien, på ett valt byggprojekt, där företagets arbetsmiljöarbete undersöktes. Dessutom samlades olycksfallsstatistik från byggprojektet in för en närmare granskning. I samband med empiristudien genomfördes även intervjuer med delar av projektledningen på fallföretaget. Syftet med intervjuerna var att ta reda på hur fallföretagets arbetsledning har upplevt att arbeta med projektets underentreprenörer, framförallt de utländska företagen, under byggtiden. Vidare var avsikten med intervjuerna att undersöka hur arbetsmiljöarbetet med underentreprenörerna fungerat. I slutet av fallstudien tillfrågades tjänstemän från de utländska företagen, som utfört uppdrag på fallprojektet, om hur de upplevt arbetsmiljön och kommunikationen under projektet. På grund av att de flesta underentreprenörerna avslutat sina arbeten på projektet och återvänt till hemländerna användes e-mail för korrespondensen.

Litteraturstudien, empirin och insamlad data ligger till grund för examensarbetets avslutande analyser och slutsatser. I diskussionsavsnittet har jag, utöver de tankar och åsikter som framkom vid intervjuerna, även fört en diskussion baserat på mina egna erfarenheter och slutsatser.

2.2 Litteraturstudie

Inom i stort sett alla områden finns det redan mycket information att tillgå. Att granska befintlig litteratur och sammanställa denna utgör en viktig

komponent av forskningsprocessen anser Merriam (1994). Dels finns inget behov av att uppfinna hjulet flera gånger och dels är det möjligt att dra många lärdomar av redan publicerad litteratur. På så sätt kan resurser läggas på att tolka resultat samt komma med nya uppslag inom det aktuella området, istället för att upprepa tidigare forskning.

Litteraturstudien inleddes med en granskning av officiell statistik över hur många arbetsolyckor samt dödsfall som inträffar årligen på svenska byggarbetsplatser. Dessutom granskades hur många av de inblandade som var utländska arbetstagare. Därefter undersöktes vilka regler i form av lagar och föreskrifter som är relevanta gällande byggbranschens arbetsmiljöarbete samt vid utstationering av arbetstagare. Vidare redogörs för vilka som ansvarar för arbetsmiljöarbetet på en byggarbetsplats och deras arbetsuppgifter gällande arbetsmiljön.

För att förstå eventuella svårigheter i samband med utstationering av arbetstagare på svenska byggarbetsplatser, har en fördjupning i tvärkulturell kommunikation gjorts. Tyngdpunkten har legat på vilka problem som kan uppstå när individer med olika kulturell bakgrund kommunicerar med varandra. Vidare har möjligheter och svårigheter gällande utländsk arbetskraft studerats.

2.3 Fallstudier

Med en fallstudie kan man undersöka en speciell företeelse (Merriam 1994). Det kan vara en skolklass, en specifik händelse eller som i detta fall ett byggprojekt. Enligt Merriam (1994) är det viktigt att företeelsen är väl avgränsad och definierad. Det finns dock ingen enig, bestämd definition på vad en fallstudie ska resultera i. Metoden är verklighetsförankrad och slutsatser från ett utvalt, studerat fall kan inte anses gälla allmänt för andra fall. Från fall med likartade egenskaper kan givetvis ofta snarlika slutsatser dras, men eftersom fallen inte väljs ut godtyckligt, medför detta att inga statistiskt säkerställda resultat kan påvisas (Höst, Regnell & Runeson 2006). Det unika med en fallstudie är enligt Yin (2006) att den kan kombinera flera olika empiriska material såsom dokumentanalyser, observationer och intervjuer.

En fallstudie kan genomföras som en enfallsstudie eller flerfallsstudie, dvs. att antingen ett eller flera fall studeras under fallstudiens gång. En studie av ett enda fall ger en större möjlighet att göra en fördjupning i det enskilda fallet, istället för att göra en övergripande studie av flera olika fall (Yin 2006). Att välja en enfallsstudie kan motiveras med att det valda fallet

antingen är unikt och att liknande fall inte finns att tillgå någon annanstans. Alternativt är det valda fallet representativt, dvs. det är ett typiskt fall som studeras och som kan anses vara karakteristiskt även i ett större sammanhang. En flerfallsstudie har den uppenbara fördelen att informationsinsamlingen har en större bredd och därmed ofta anses väga tyngre jämfört med en enfallsstudie (Yin 2006). Nackdelen är att en flerfallsstudie är mycket tids- och resurskrävande.

Under examensarbetet har en enfallsstudie genomförts, framförallt eftersom genomförandet av en flerfallsstudie skulle ta längre tid och fler resurser i anspråk. Dessutom är mitt valda projekt i egentlig mening inte ett enda projekt, utan kan ses som sex enskilda projekt uppförda inom ramen av ett stort projekt. Storleken på projektet har också spelat en viktig roll vid valet av fallobjekt. Projektet kan anses vara representativt för stora kommersiella byggprojekt, eftersom blandningen av uppdrag utförda av företagets egna anställda eller underentreprenörer kan anses vara god. Storleken på projektet och därmed ordersumman, har även lockat många utländska företag att delta. Eftersom huvudmålet med examensarbetet har varit att undersöka hur fallföretaget har upplevt att arbeta med underentreprenörer, och framförallt utländska underentreprenörer, gällande arbetsmiljöarbetet, kan valet av fallobjekt motiveras väl med tanke på de många utländska företagen som medverkat i projektet.

2.3.1 Kvalitativa och kvantitativa metoder

Inom samhällsvetenskaperna brukar forskning ske med hjälp av kvalitativa och kvantitativa metoder. Generellt innebär en kvalitativ undersökning att informationen beskrivs med ord, medan kvantitativ information redogörs med siffror (Merriam 1994).

Traditionellt har kvantitativa metoder ansetts vara en objektiv forskningsmetod, delvis eftersom människor i regel har stor tillit till det som kan beskrivas med siffror (Holme & Solvang 1997). En nackdel är dock att all information som samlats in och bearbetats även kommer tolkas av forskaren, vilket medför att slutsatser kan komma att dras som inte är sanningsenliga. När resultat i form av siffror redovisas är det inte alltid att dessa osäkerheter framgår, vilket kan leda till felaktiga analyser. Kvantitativa metoder används trots detta i stor utsträckning, vilket också är rimligt eftersom resultaten från kvantitativa undersökningar ideligen ger en korrekt bild av förhållanden i samhället (Holme & Solvang 1997). Om man är uppmärksam på att övertolkningar kan ske samt om man alltid kritiskt granskar all information, så är det utan tvekan en användbar forskningsmetod enligt Holme och Solvang (1997).

Kvalitativa metoder används när man vill undersöka hur olika personer upplever verkligheten (Merriam 1994). Målet med undersökningen är alltså inte att få fram en objektiv sanning, utan att skildra vad någon tror är sant eller hur denne uppfattar verkligheten alternativt en viss företeelse. Kvalitativa undersökningar kännetecknas alltså av närhet till de personer eller situationer som undersöks; forskningen sker på djupet (Holme & Solvang 1997). Vidare menar Holme och Solvang (1997) att det är flexibiliteten som utmärker en kvalitativ undersökning. Att intervjun anpassas efter situationen genom att frågorna, samt i vilken ordningsföljd de ställs, inte är fastställt vid intervjuens början. Detta till skillnad mot kvantitativa intervjuer som ofta är strukturerade och standardiserade. De planerade frågorna och inga ytterligare följdfrågor ställs oavsett vad respondenten svarar.

2.3.2 Intervjuer

Att genomföra intervjuer är en vanlig metod att använda sig av vid fallstudier. Inte minst eftersom nästan alla fallstudier undersöker förhållanden som berör oss människor (Yin 2006). Genom intervjuer kan man få fram information som man inte skulle kunna få reda på genom att göra observationer, dvs. för att få fram information om vad en person tycker eller tänker, hur en person har upplevt en viss händelse, vad någon vill eller har för avsikter (Merriam 1994). Eftersom en intervju är en verbal utsaga är det enligt Yin (2006) viktigt att jämföra informationen som framkommer under intervjun med andra källor, när detta är möjligt.

Intervjuer som ingår i en fallstudie är ofta av öppen natur, dvs. intervjuaren kan ställa såväl rena faktafrågor som frågor om vad respondenten tänker och tycker (Yin 2006). Under en öppen intervju utgår intervjuaren ofta från ett manus, men alla planerade frågor behöver inte ställas (Holme & Solvang 1997). Inte heller är frågornas ordningsföljd huggen i sten, utan hänsyn tas till vad respondenten svarar. Enligt Merriam (1994) är öppna intervjuer vanliga när forskaren inte är tillräckligt insatt i ämnet för att kunna formulera relevanta frågor. Motsatsen till en öppen intervju är en intervju med mycket fast struktur, då intervjuaren i stort sett genomför en surveyundersökning muntligt (Yin 2006).

Halvstrukturerade eller semistrukturerade intervjuer är en blandning av den öppna intervjun och den strukturerade. De fasta frågorna måste ställas med samma ordalydelse och i samma ordningsföljd vid varje intervju, så respondenternas svar kan jämföras i efterhand (Höst, Regnell & Runeson 2006). Att i början av studien använda sig av öppna intervjuer för att sedan övergå till mer strukturerade intervjuer ger forskaren enligt Merriam (1994)

ge forskaren en bra möjlighet att öka frågornas relevans och därmed studiens validitet.

De personer som blivit intervjuade under fallstudien har valts ut med omsorg. Respondenterna har valts med tanke på deras yrkesroll i projektet. De personer som deltagit i intervjuerna har eller har haft följande roller under fallprojektet:

- Byggarbetsmiljösamordnare för utförandet (Bas-U)
- (Huvud)Skyddsombud
- Logistik- och samordningsansvarig
- Produktionschef
- Produktionsledare

Eftersom en stor del av den dagliga kommunikationen skett mellan fallföretagets produktionsledare och ledningen för underentreprenörerna, har två respondenter valts ut på denna befattning för att ge en mer objektiv bild. Tanken var att även genomföra två intervjuer med produktionschefer, men en produktionschef dök aldrig upp vid intervjutillfället och besvarade inte frågan om ombokning av intervjun. Eftersom underlaget från övriga intervjuer ansågs tillräckligt, gjordes inga ytterligare försök att hitta en ersättare till den uteblivna respondenten.

Den första intervjun som genomfördes var av mer öppen karaktär och lade grunden för hur kommande intervjuer utformades. På så sätt blev frågorna tydliga och irrelevanta områden ströks från manuset. Resten av intervjuerna var semistrukturerade. Eftersom intervjupersonerna har arbetat i olika yrkesroller, så anpassades delar av intervjumanuset till personens kunskaps- och arbetsområde. Alla intervjuer har spelats in och sedan transkriberats i efterhand.

För att få en mer objektiv bild skulle även intervjuer med de utländska företagens projektledning varit att föredra, men eftersom examensarbetet skrevs i fallprojektets slutskede var det inte möjligt. De flesta utländska aktörerna hade redan återvänt till sina hemländer. Därför skickades ett e-mail ut till ett antal utländska tjänstemän, i vilket de ombads besvara tre frågor om hur de upplevt arbetsmiljöarbetet och kommunikationen på fallprojektet. Tyvärr svarade endast några få på frågorna, men dessa svar bidrog likväl till studiens objektivitet.

2.3.3 Dokument- och arkivanalys

Utöver intervjuer och observationer kan dokumentanalys användas vid fallstudier. Dokument är skriftliga källor såsom protokoll, brev, rapporter, tidningsartiklar för att nämna några få (Yin 2006). I normalfallet är dokument inte framtagna i forskningssyfte och kan därför enligt Merriam (1994) anses vara mer objektiva än exempelvis intervjuer. Vid en fallstudie används dokument framförallt för att bekräfta utsagor och data från andra källor. Enligt Yin (2006) kan dokument användas för att styrka uppgifter som framkommit under en intervju. De kan även ge en fördjupad bild om information från andra källor eller användas för att få nya uppslag för vidare studier. När man använder sig av dokument i en fallstudie måste man vara uppmärksam på att dokumentens innehåll inte nödvändigtvis utgör sanningen. Där ligger också nackdelen med att används sig av dokument i en fallstudie, dvs. svårigheten att avgöra dokumentets äkthet och riktighet (Merriam 1994). Ytterligare svaga sidor är enligt Yin (2006) att det kan vara svårt att hitta relevanta dokument för fallstudien alternativt att det är svårt att få tillgång till relevanta dokument när sådana existerar, med tanke på sekretessbestämmelser och dylikt.

Utöver dokument kan arkivmaterial som datafiler, register och förteckningar utgöra betydelsefulla källor vid fallstudier (Yin 2006). Liksom vid en dokumentanalys måste man även vid en arkivanalys undersöka arkivmaterialets trovärdighet, eftersom arkivet skapats med ett annat syfte än fallstudiens.

Under fallstudien har möjligheten getts att granska dokument och data från fallföretagets intranät samt fallprojektets interna dataarkiv. Delar av materialet har varit sekretessbelagda, men allt material som presenteras i examensarbete har blivit godkänt att användas i detta syfte. I början av studien granskades alla olycksfall som rapporterats in från fallprojektet till *Byggindustrins Informationssystem om arbetsmiljö* (BIA). BIA har utvecklats av AFA Försäkringar och alla anslutna företag kan rapportera in avvikelser via internet. Via registret gavs åtkomst till information om de olika olycksfallen som inträffat på fallprojektet samt i regionen där projektet uppförs. Utöver BIA:s register gavs även åtkomst till projektets Bas-U:s egna anteckningar över de olyckor som inträffat under byggtiden. På så sätt kunde de registrerade olyckorna jämföras och avvikelser undersökas.

Stora delar av empirin är grundad på dokument- och arkivanalysen, t.ex. har mycket information inhämtats om fallföretagets säkerhetsarbete från intranätet. Frågetecken som uppkommit under dokument- och arkivanalysen har kunna besvarats av fallföretagets projektledning.

2.4 Validitet och reliabilitet

Vid alla studier bör man beakta undersökningens validitet och reliabilitet, eftersom det är två mått som beaktar studiens kvalitet (Holme & Solvang 1997).

Om en studie har hög reliabilitet innebär det att studien och dess undersökningar är pålitliga. Det uppnås enligt Holme och Solvang (1997) vanligtvis genom att oberoende mätningar av en viss företeelse genomförs med snarlika resultat. I praktiken saknas ofta resurser för att exempelvis låta olika personer genomföra mätningarna för att styrka reliabiliteten. Det är därför viktigt att själv kritiskt granska all information som används. Det är framförallt i kvantitativa undersökningar som hög reliabilitet är viktig, eftersom syftet med en kvalitativ undersökning snarare är att öka förståelsen av den företeelsen som studeras.

Om en studie har hög validitet, betyder det att studien och dess undersökningar är giltiga. Det är alltså av stor vikt att undersökningen verkligen mäter det som är tanken (Holme & Solvang 1997). I kvalitativa studier är hög validitet vanligtvis inga svårigheter att uppnå på grund av närheten till de personer eller förhållanden som studeras. Vid exempelvis intervjuer är det enligt Holme & Solvang (1997) som forskare dock viktigt att vara uppmärksam på att respondenten inte betar sig annorlunda jämfört med hur de vanligtvis skulle ha gjort. Ibland kan närheten nämligen utgöra ett problem om respondenten försöker svara så som denne tror att forskaren önskar.

Vid kvantitativa undersökningar är det avståndet mellan den som undersöker och det som undersöks som kan ligga till grund till för låg validitet (Holme & Solvang 1997). Risker att det som mäts inte är det som önskas mätas är högre vid kvantitativa studier jämfört med kvalitativa. Dessutom är, som tidigare nämnts, risken till övertolkning av informationen hög, vilket också påverkar informationens giltighet. Frågorna som ställdes vid intervjuerna var väl genomtänkta och utformade, därför skedde inga feltolkningar av respondenterna. På så vis kan validiteten för detta examensarbete anses vara hög. Reliabiliteten har säkrats genom att kritiskt granska all information som används, eftersom det inte har varit möjligt att genomföra flera oberoende undersökningar under examensarbetets gång.

3 Litteraturstudie

I följande kapitel beskrivs studiens teoretiska bakgrund gällande säkerhet och arbetsmiljö, med tyngdpunkt på utländska aktörer på svenska byggarbetsplatser. Olycksfallsstatistik på svenska arbetsplatser redovisas, liksom de regler, lagar och föreskrifter som styr arbetsmiljöarbetet i Sverige. I kapitlet redogörs även för vilket arbetsmiljöansvar olika yrkesroller på en byggarbetsplats har och vad som gäller när flera entreprenörer arbetar på samma arbetsplats. Utöver det ges en närmare genomgång av vad som gäller vid utstationering av arbetstagare, likaså vilka risker och möjligheter som följer med den utländska arbetskraften. Avslutningsvis ges en redovisning av tvärkulturell kommunikation, samt tillhörande svårigheter som kan uppstå när människor med olika kulturell bakgrund kommunicerar med varandra.

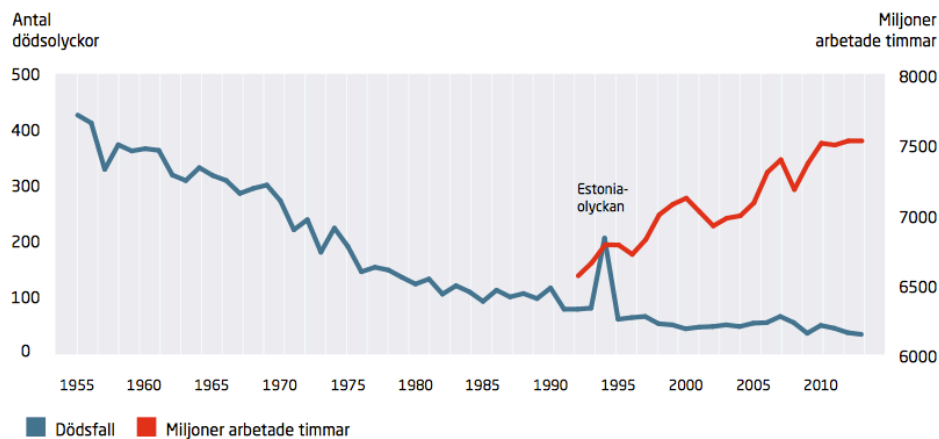
3.1 Olycksfallsstatistik på svenska arbetsplatser

Arbetsgivare måste enligt 3 kap. 3a § Arbetsmiljölagen (1977:1160) anmäla samtliga allvarliga tillbud och olycksfall till Arbetsmiljöverket. Detta gäller även för egenföretagare. Vid dödsolyckor som inträffar på svenska arbetsplatser gäller anmälningsplikten dessutom utstationerade arbetstagare liksom personer som har sin anställning i ett annat land, men som tillfälligt vistas i Sverige (Arbetsmiljöverket 2015c). Övriga allvarliga tillbud eller olyckor utan dödlig utgång rapporteras i den utländske arbetstagarens hemland, vilket innebär att statistiken över olyckor där utländsk arbetskraft är inblandad är obefintlig eller mycket knapp.

3.1.1 Dödsolyckor på svenska arbetsplatser

I en rapport som Svenskt Näringsliv gav ut i mitten december 2014 har författarna Bergsten, Hedström och Thorburn sammanställt statistik från Arbetsmiljöverket och SCB över dödsolyckor som inträffat på arbetsplatser runt om i landet. Antalet olyckor med dödlig utgång har kraftigt minskat från de runt 400 dödsolyckor per år som skedde på mitten 1950-talet till i genomsnitt 61 omkomna personer per år under 2000-talet (Bergsten, Hedström & Thorburn 2014). Statistik visar dessutom att antalet dödsfall

stadigt sjunkit trots att arbetade timmar ökat avsevärt sedan 1990-talets början. 2013 inträffade 35 dödsolyckor, vilket nästan är en halvering av antalet olyckor från 2000. Dessa siffror grundar sig på Arbetsmiljöverkets officiella statistik över dödsolyckor i arbetet, i vilken både egenföretagare och arbetstagare ingår. (Dock redovisar Arbetsmiljöverket (2015c) i rapporten *Arbetssskador 2014* att 33 förvärvsarbetare omkom på svenska arbetsplatser under 2013).

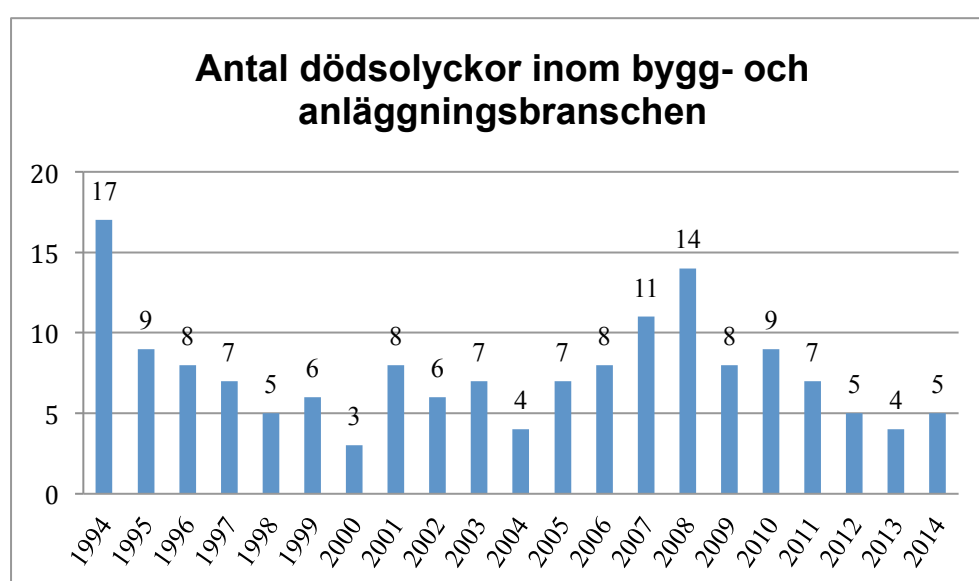


Figur 3:1 Antalet dödsolyckor i arbetet bland arbetstagare 1955 - 2013 och arbetade timmar i ekonomin (SCB & Arbetsmiljöverket i Bergsten, Hedström & Thorburn 2014)

Historiskt sett har branscher som jord- och skogsbruk, byggindustrin, tillverkningsindustrin samt transportsektorn varit extra utsatta (Bergsten, Hedström & Thorburn 2014). Än idag förolyckas och skadas många inom dessa branscher, men på senare år har antalet dödsolyckor minskat stadigt. Detta tror Bergsten, Hedström och Thorburn (2014) beror på bland annat ökat intresse för arbetsmiljöfrågor hos företagen och den tekniska utvecklingen som bidragit till att maskiner ersatt riskfyllda arbeten som tidigare utfördes av människor. Vissa riskfyllda arbeten har till och med försvunnit helt. Likaså har skärpta regler och krav på arbetsmiljön införts och nya metoder för bättre ledning och samordning av säkerhetsarbetet har utvecklats. Företagen har förstått vikten av bra arbetsmiljöarbete och deras anställda har generellt sett en högre (allmän) utbildningsnivå idag jämfört med tidigare.

Inom bygg- och anläggningsbranschen är trenden inte lika tydlig som i övriga branscher (figur 3:1), men sedan 2008 har utvecklingen gällande dödsolyckor i byggbranschen varit avtagande enligt Samuelson (2015). 2014 omkom fem (svenska) arbetstagare inom den privata bygg- och anläggningsverksamheten (Se även 3.1.1.1 *Övriga – ingår inte i*

arbetskraften). Dessutom omkom ytterligare sex personer i sidobranscher (plåtslageri, elinstallation, VVS, måleri, maskinentreprenad samt övrigt byggarbete), dvs. typiska branscher där många underentreprenörer till större bygg- och anläggningsföretag återfinns. De senaste tjugo åren har antalet olyckor varierat avsevärt från år till år (se figur 3:2). Samuelson (2015) tror att det delvis beror på slumpen och delvis eftersom antalet dödsolyckor är relativt få, får en ökning/minskning procentuellt sett ett stort genomslag. Efter uppgången av olyckor med dödlig utgång år 2007 och 2008 skärptes säkerhetsarbetet på byggarbetsplatserna, vilket enligt Samuelson (2015) fortfarande verkar ge effekt.



Figur 3:2 Antal dödsolyckor 1994-2014 i privata företag verksamma inom bygg och anläggning (svenska arbetstagare, sidobranscher ej inräknade) (Samuelson 2015)

3.1.1.1 Övriga – ingår inte i arbetskraften

Utöver de som ingår i den officiella olycksfallsstatistiken finns några grupper som Arbetsmiljöverket särredovisar under rubriken “*Övriga – ingår inte i arbetskraften*”. Här ingår utstationerad arbetskraft i Sverige, personer intagna i kriminalvården, värnpliktiga, personer i arbetsmarknadsåtgärder samt personer på vissa boende med särskilt stöd. Från 2009 till mitten november 2014 ägde 48 dödsolyckor rum i denna kategori. Eftersom Arbetsmiljöverket genom korta beskrivningar återger hur dödsolyckan inträffade har Bergsten, Hedström och Thorburn (2014) kunnat sortera olyckorna (med viss osäkerhet pga. stundtals otydlig redovisning) i olika yrkeskategorier. Av de 48 olyckorna var:

- 11 sjömän på utlandsregistrerade fartyg, som vid olyckstillfället befann sig på svenskt vatten
- 10 utländska lastbilschaufförer omkom på svenska vägar
- 10 utländska arbetare omkom på svenska arbetsplatser, varav sju byggnadsarbetare, en elmontör, en järnvägsarbetare och en truckförare
- 5 utländska militärer omkom när de flög in i Kebnekaisefjället
- 4 av personerna som förolyckades deltog i arbetsmarknadsåtgärder
- 3 personer, som var anställda i utländska företag, omkom i trafikolyckor
- 2 personer befann sig på vårdboende
- 1 utländsk person omkom vid trädfällning

Enligt rapporten (Bergsten, Hedström och Thorburn 2014) omkom följaktligen sju utländska byggnadsarbetare mellan 2009 och 2014 på svenska byggarbetsplatser, varav en person per år omkom mellan 2009 – 2011, ingen år 2012 och två personer omkom år 2013 respektive 2014.

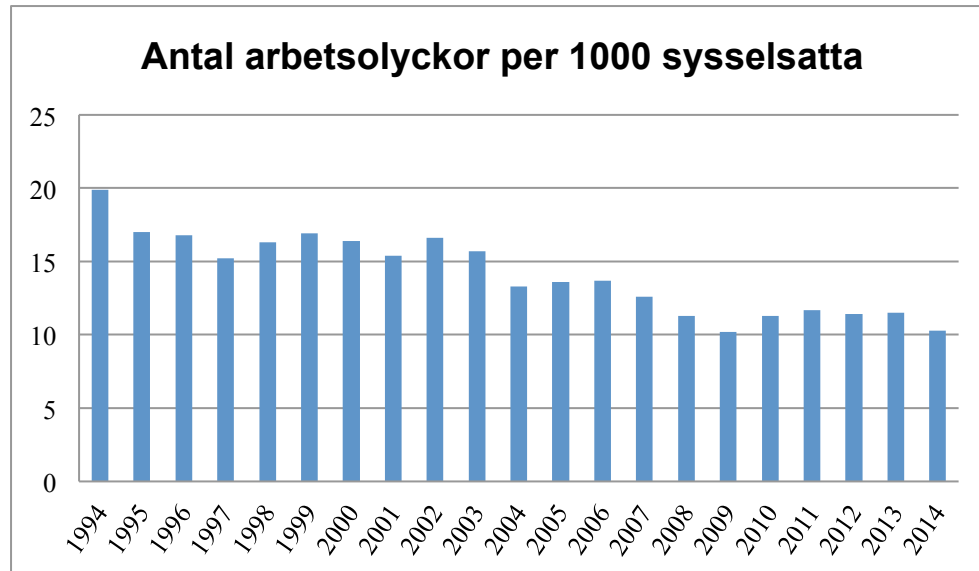
3.1.2 Arbetsolyckor på svenska byggarbetsplatser

Byggbranschen är som sagt en olycksdrabbad bransch. I Sverige anmäls det enligt Arbetsmiljöverket (2015d) årligen i genomsnitt sju olyckor med sjukfrånvaro per tusen anställda sett till alla branscher. I byggbranschen är motsvarande siffra elva. Samuelson (2015) sammanställer årligen alla arbetsolyckor i byggbranschen som rapporterats in till Försäkringskassan. I statistiken ingår olyckor som skett i den privata byggsektorn och som faller inom bygg- och anläggningsgruppen. Antalet sysselsatta inom gruppen uppgick 2013 till ca 172 000 personer, vilket utgjorde 87 % av marknaden sett till totalt antal sysselsatta personer (dvs. ca 197 000 sysselsattes i bygg- och anläggningsverksamhetsgruppen i både den privata och offentliga sektorn). Räknas även sidobranscherna med sysselsätts enligt Samuelson (2015) ca 302 000 personer inom den svenska privata byggverksamheten.

I rapporten definieras en arbetsolycka som en olycka som inträffat på arbetsplatsen eller på en annan plats där arbetstagaren befinner sig för sin arbetsgivares räkning. Endast olycksfall som lett till minst en dags sjukfrånvaro ingår i statistiken i figur 3:3. Att notera är att registreringssystemet ändrades år 2001, vilket gör att värdena fr.o.m. 2002 inte direkt kan jämföras med tidigare år.

En långsiktig avtagande trend kan enligt Samuelson (2015) utläsas ur diagrammet. Mellan 2010 - 2013 skedde en utplaning och frekvensen låg runt $11,5 \pm 0,2$ under fyra år i rad, vilket innebar en lätt frekvensökning jämfört med det lägsta värdet år 2009 (då 10,2 olycksfall/1000 sysselsatta

inträffade). Förra året (2014) minskade olycksfallsfrekvensen till 10,3, dvs. nästan till 2009 års nivå.



Figur 3:3 Olycksfallsfrekvens år 1994 – 2014 inom den privata byggbranschen med verksamhet inom bygg- och anläggningsgruppen (Samuelson 2015)

3.1.2.1 Olycksfall på svenska byggarbetsplatser med utländsk arbetskraft

Så som tidigare nämnts (se 3.1 *Olycksfallsstatistik på svenska arbetsplatser*) rapporteras allvarliga tillbud och olyckor där utländsk arbetskraft är inblandad endast in i den utländske arbetstagarens hemland. Det innebär att statistiken över olyckor där utstationerad arbetskraft är inblandad är mycket knapphändig, liksom tidigare studier inom ämnet. Nedan redovisas två studier som undersökt olycksfallsfrekvensen på byggarbetsplatser med utländsk arbetskraft.

Thiborg Ericson och Nohldén (2013) gjorde ett försök att undersöka om utländska yrkesarbetare oftare var inblandade i olyckor än studiens huvudentreprenörs svenska yrkesarbetare, men fick inget svar på frågan. Bakomliggande orsak ansågs vara de utländska yrkesarbetarnas bristande engelskkunskaper, vilket resulterade i att frågeenkäterna inte besvarades mer än i något enstaka fall.

I LO-rapporten *När arbetskraftskostnaderna pressar priset* (Jonsson, Pettersson, Löfgren & Arvidsson 2010) jämförde författarna svenska och utländska arbetstagares löne- och anställningsvillkor vid tre stora

infrastrukturprojekt. På projekten som granskades var en stor del av arbetskraften utländsk; drygt 45 procent av arbetstagarna betalade skatter och sociala avgifter i andra länder än i Sverige. Många av yrkesarbetarna hade sin hemvist i Polen. Författarna (Jonsson m.fl. 2010) konstaterar att olycksfallsfrekvensen på de tre studerade byggarbetsplatserna var högre än normalt. I rapporten hänvisade författarna till Arbetsmiljöverkets statistik, där olycksfallsfrekvensen i gruppen anläggningsprojekt samma år låg på mellan 11-18 olyckor per 1000 personer och år. Olycksfrekvensen i de studerade infrastrukturprojekten var följande:

- Norra länken: 17,9 olyckor per 1000 anställda och år
- Citybanan: 31,4 olyckor per 1000 anställda och år
- Citytunneln: 20,5 olyckor per 1000 anställda och år

Jonsson m.fl. (2010) studerade inte de bakomliggande orsakerna närmare i studien, men fastställde att den högre olycksfallsfrekvensen i Citybanan- och Citytunneln-projekten tydde på att projekten inte hade prioriterat arbetsmiljöarbetet. Brister i säkerhetsrutiner samt otillräcklig säkerhets- och arbetsmiljöutbildning gavs som exempel.

3.2 Arbetsmiljöarbete på byggarbetsplatser

3.2.1 Arbetsmiljö – lagar, regler och föreskrifter

I Sverige regleras arbetsmiljön genom dels Arbetsmiljölagen (AML) (1977:1160) och dels genom lagens kompletterade regler i Arbetsmiljöförordningen (1977:1166). Arbetsmiljölagens syfte är att: "förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet samt att i övrigt uppnå en god arbetsmiljö". Detta gäller såväl för den fysiska som psykiska arbetsmiljön. Lagen gäller för alla verksamheter, där en arbetsgivare låter en arbetstagare utföra ett arbete för arbetsgivarens räkning. Arbetsmiljölagen är en ramlag, där endast allmänna bestämmelser beträffande arbetsmiljön anges. Lagen består utav nio kapitel med följande innehåll:

- 1. Lagens ändamål och tillämpningsområde:** I det första kapitlet definieras lagens syfte samt vid vilka tillfällen lagen kan tillämpas.
- 2. Arbetsmiljöns beskaffenhet:** Allmänna krav som ställs på arbetsplatsers arbetsförhållanden.
- 3. Allmänna skyldigheter:** I kapitlet anges vilket arbetsmiljöansvar och vilka befogenheter som ges innehavaren av en viss roll (exempelvis byggherre, arbetsgivare, leverantör).

4. **Bemyndiganden:** Fjärde kapitlet beskriver vilka befogenheter regeringen (eller den myndighet som regeringen bestämmer) har att ge ut föreskrifter om arbetsmiljön. I praktiken har regeringen genom en paragraf i arbetsmiljoförordningen delegerat befogenheterna till Arbetsmiljöverket.
5. **Minderåriga:** I kapitlet anges vilka bestämmelser som gäller för minderårigas arbete.
6. **Samverkan mellan arbetsgivare och arbetstagare:** Sjätte kapitlet innehåller regler hur samarbetet mellan arbetsgivare och arbetstagare regleras. Vidare beskrivs skyddsombudets roll och befogenheter.
7. **Tillsyn:** De grundläggande reglerna för tillsynsmyndigheten, dvs. Arbetsmiljöverket, finns beskrivna i kapitel sju.
8. **Påföljder:** I åttonde kapitlet regleras påföljderna för brott mot Arbetsmiljölagen.
9. **Överklagande:** Vilka bestämmelser som gäller vid överklagande av Arbetsmiljöverkets beslut.

På uppdrag av regeringen ger Arbetsmiljöverket ut föreskrifter inom arbetsmiljöområdet vid namn Arbetsmiljöverkets Författningssamling (AFS). I föreskrifterna specificeras arbetsmiljökraven och syftet med föreskrifterna är att förtydliga och konkretisera reglerna i Arbetsmiljölagen för att underlätta arbetsmiljöarbetet (Arbetsmiljöverket 2015b). Det är följaktligen Arbetsmiljöverkets föreskrifter som ska användas i det praktiska arbetsmiljöarbetet på arbetsplatserna. Föreskrifterna kan delas in i olika grupper:

- **Allmänna råd:** Vägledning kring hur Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets författningssamling bör tolkas.
- **Inte direkt straffsanktionerade föreskrifter:** Förbud eller åläggande med eller utan vite, vars påföljd kan bli fängelse eller böter (i de fall föreskrifterna inte har förenats med vite). Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (se 3.2.2 *Systematiskt arbetsmiljöarbete*) är inte direkt straffsanktionerade.
- **Direkt straffsanktionerade föreskrifter:** Förbud eller åläggande, vars påföljd kan bli böter. Vissa av föreskrifterna som reglerar minderårigas arbetsmiljö kan ge böter, liksom om någon lämnar falska uppgifter till Arbetsmiljöverket eller utan giltig skäl tar bort en skyddsanordning på arbetsplatsen.
- **Sanktionsavgiftsbelagda föreskrifter:** Bestämmelser som är belagda med en sanktionsavgift, som arbetsgivaren måste betala om föreskrifterna inte följs. Om exempelvis tillstånd att sanera asbest saknas eller typkontrollintyg för stegar och arbetsbockar inte finns kan arbetsgivaren bli tvungen att betala en sanktionsavgift.

Sedan den 1 juli 2014 har fler föreskrifter belagts med sanktionsavgifter jämfört med tidigare. Detta eftersom straffsanktioner som böter och fängelse anses ineffektivt och godtyckligt, dessutom tar straffsanktioner stora resurser i anspråk i och med domstolsprocessen (Arbetsmiljöverket 2015d). Både fysiska och juridiska personer kan beläggas med sanktionsavgifter vid överträdelse av lagar och regler. När en juridisk person krävs att betala en avgift, utdöms sanktionsavgiften efter hur många anställda som arbetar inom den juridiska personens verksamhet. Sanktionsavgiftens storlek beror också på vilken risknivå som överträdelsen anses tillhöra. Det finns totalt fyra olika risknivåer.

3.2.2 Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM

Föreskrifterna om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1) är en av de drygt hundra föreskrifter som Arbetsmiljöverket ger ut. I SAM (AFS 2001:1 2 §) beskrivs systematiskt arbetsmiljöarbete som: “[...] arbetsgivarens arbete med att undersöka, genomföra och följa upp verksamheten på ett sådant sätt att ohälsa och olycksfall i arbetet förebyggs och en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås.”

För att uppnå en god arbetsmiljö är det viktigt att arbetsmiljöarbetet är väl integrerat i ett företags organisation och verksamhet och på så sätt utgör en del av det dagliga arbetet i företaget (Arbetsmiljöverket 2014b). Genom att systematiskt arbeta med arbetsmiljön, kan risker upptäckas och åtgärdas innan de får negativa följder. Det leder till nöjdare medarbetare, färre olyckor och sjukskrivningar samt bättre kvalitet i verksamheten. Utöver redan nämnda fördelar bidrar en god arbetsmiljö till minskade ekonomiska utgifter i form av exempelvis färre sjukskrivningar och kvalitetsfel. Eftersom det systematiska arbetsmiljöarbetet är något som sker kontinuerligt, illustreras det ofta som ett hjul, som i figur 3:4 (Arbetsmiljöverket 2014b).



Figur 3:4 Centrala delar i ett arbetsmiljöarbete (Arbetsmiljöverket 2014b)

Hjulets fyra huvudaktiviteter är:

- Undersökning av verksamheten
- Bedömning av de risker som synliggjorts vid undersökningen
- Åtgärder för att minska riskerna

- Kontroll av att åtgärderna faktiskt bidragit till en bättre arbetsmiljö

En arbetsgivare måste enligt AFS 2011:1 8 § undersöka vilka risker som förekommer på arbetsplatsen. Undersökningarna kan ske genom att genomföra skyddsronder, genomföra mätningar av t.ex. bullernivåer, genom diskussioner på personalmöten etc. (Arbetsmiljöverket 2014b). De risker som framkommer genom undersökningarna måste värderas. Höga värden får risker med stora konsekvenser samt risker som ofta inträffar alternativt en kombination av båda. Enligt Arbetsmiljöverket (2014b) är sannolikheten hög att en risk inträffar när personer med olika kulturell bakgrund arbetar tillsammans på en arbetsplats, eftersom detta kan leda till missuppfattningar på grund av att personerna talar olika språk och inte är vana med arbetsplatsens kultur. Konsekvenserna ökar ju längre tid som ett arbete pågår, när arbetstagarna utför farliga arbetsmoment samt när de ofta utsätts för risker. Alla riskbedömningar måste dokumenteras skriftligt.

När risker observeras eller när tillbud och olycksfall inträffar är det viktigt att utreda vad det var som gick fel (Arbetsmiljöverket 2014b). Utredningens syfte är att belysa vad som gick fel, inte att utse någon skyldig. Det är även betydelsefullt att rapportera in riskobservationer och tillbud, eftersom det kan leda till åtgärder så att olyckor och ohälsa undviks. På många arbetsplatser finns en ovilja att rapportera in händelser som inte ledde till en olycka, men det är viktigt att som arbetsgivare uppmuntra till att även dessa händelser rapporteras.

När utredningen är klar ska åtgärder sättas in för att förhindra en upprepning i framtiden. Helst ska källan till risken tas bort, men om detta inte är möjligt ska risken minimeras. Ökad information eller utbildning samt ändring av arbetsmetoder och rutiner kan bli aktuella när inga andra åtgärder kan genomföras för att minska risken (Arbetsmiljöverket 2014b). Om åtgärderna inte genomförs omgående måste en handlingsplan upprättas där åtgärdsarbetet beskrivs tillsammans med vem som är ansvarig för att verkställa åtgärden samt när arbetet senast ska vara åtgärdat. Den sista huvudaktiviteten är att kontrollera om åtgärderna har genomförts som det var tänkt (Arbetsmiljöverket 2014b). Dessutom måste det kontrolleras att inga nya risker har uppstått genom åtgärden. I så fall måste en ny undersökning insceneras.

Utöver dessa fyra aktiviteter föreskrivs ett flertal till i föreskrifterna. Hur rutiner implementeras i verksamheten, arbetsgivarens, skyddsombudets respektive arbetstagarnas ansvarsområden gällande arbetsmiljön och säkerställande av att dessa besitter tillräckligt med kompetens och kunskap är några exempel på andra ingående aktiviteter (Arbetsmiljöverket 2014b). Enligt 2001:1 11 § måste alla arbetsgivare årligen genomföra en uppföljning

av det systematiska arbetsmiljöarbetet för att se om det har fungerat tillfredställande. De arbeten som inte fungerat bra måste åtgärdas.

3.2.3 Arbetsmiljöplan, AMP

Redan i ett tidigt skede av ett bygg- eller anläggningsprojekt ska en arbetsmiljöplan skapas där byggarbetsplatsens arbetsmiljöarbete konkretiseras. Arbetsmiljöplanen är ett levande dokument, vars syfte är att åskådliggöra riskfyllda arbetsmoment och åtgärda dessa (Svenska Byggbranschens Utvecklingsfond (SBUF) 2015). Enligt föreskrifterna om bygg- och anläggningsarbete, AFS 1999:3 12a § måste en arbetsmiljöplan alltid innehålla byggarbetsplatsens regler samt arbetsmiljöorganisation. Vissa arbeten anses vara förknippade med extra höga risker och om sådana arbeten ska utföras under byggskedet, måste de planerade, förebyggande åtgärderna skrivas in i arbetsmiljöplanen. Följande arbeten är berörda:

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 arbetar exponeras för joniserande strålning och för vilket kontrollerat område eller skyddat område ska inrättas enligt Statens strålskyddsinstitutets föreskrifter (SSI FS 1998:3) om kategoriindelning av arbetstagare och arbetsställen vid verksamhet med joniserande strålning.
5. Arbete i närheten av högspänningsledning.
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 och 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.

(AFS 1999:3 12a §)

Det faller på byggarbetsmiljösamordnaren för planering och projektering (Bas-P), på uppdrag av byggherren, att se till att en arbetsmiljöplan har

upprättats innan byggarbetsplatsen etableras. När etableringen är på plats tar byggarbetsamordnaren för utförandet (Bas-U) över ansvaret för planen. Arbetsmiljöplanen ska alltid hållas uppdaterad med de senaste ändringarna och finns tillgänglig för alla på arbetsplatsen (SBUF 2015). Det innebär att om det finns utländska byggnadsarbetare på byggarbetsplatsen ska de kunna få tillgång till informationen i arbetsmiljöplanen på engelska eller på annat språk de behärskar.

3.2.4 Tysta boken

Byggföretaget NCC har tagit fram *Tysta boken*; en bilderbok om hur man arbetar säkert på en byggarbetsplats (NCC 2014). Boken är i fickformat och innehåller ingen text, utan bara pedagogiska bilder på säkra arbetsmetoder. Olika exempel på personlig skyddsutrustning som kan komma till användning på en byggarbetsplats illustreras av Bild 3:1 (Reich 2015), vilken är en av bilderna som finns med i *Tysta boken*.

På byggarbetsplatser runt om i landet blir det allt vanligare med utländska arbetare utan kunskaper i svenska språket (Bergsten, Hedström och Thorburn 2014). Genom *Tysta boken* kan säkerhetsinformationen nå samtliga arbetare på en byggarbetsplats, oavsett vilka språk som arbetstagaren behärskar.



**Bild 3:1 Personlig skyddsutrustning
(Reich 2015)**

Enligt ett pressmeddelande (NCC 2014) är boken en av anledningarna till att antalet arbetsplatsolyckor inom företaget minskat med hela 40 procent sedan 2011.

Tysta boken var ursprungligen tänkt att öka säkerhetsmedvetandet hos framförallt företagets underentreprenörer, men enligt arbetsmiljöchefen Lars-Gunnar Larsson har idén med att visualisera säkra arbetsmoment blivit uppskattat och användbart även bland den egna personalen (NCC 2014). Boken delades ut till alla NCC:s medarbetare i Europa under år 2013. För att fler ska kunna dra nytta av *Tysta boken* inledde NCC i slutet 2014 ett

samarbete med bransch- och arbetsgivarorganisationen Sveriges Bygginstrumenter, som bland annat ska sprida boken till organisationens medlemsföretag och för andra intressenter finns boken att beställa till självkostnadspris på Byggförlagets hemsida.

3.3 Ansvarsroller för arbetsmiljön

3.3.1 Byggherre

Byggherren är den som låter utföra ett byggnads- eller anläggningsarbete för egen räkning, dvs. i regel den som beställer och betalar för arbetet (beställaren). Beställaren måste nödvändigtvis inte vara byggherre, utan beställaren kan till exempel vara en totalentreprenör eller bostadsrättsförening. I AML 3 kap. 6 § regleras arbetsmiljöansvaret för den som låter utföra byggnads- eller anläggningsarbete. Byggherren har det grundläggande ansvaret för att arbetsmiljön beaktas under planeringen och projekteringen, så att arbetsmiljökraven kan uppfyllas under bygg- och bruksskedet.

Vanligtvis utser byggherren en annan person till byggarbetsmiljösamordnare för planering och projektering (Bas-P) samt en för utförandet (Bas-U), men om byggherren besitter tillräckligt med kunskaper om arbetsmiljöarbetet kan denne enligt AML 3 kap. 6 § även utse sig själv till byggarbetsmiljösamordnare. Det är byggherrens ansvar att Bas-P och Bas-U innehar tillräckligt med kunskap och erfarenhet för att klara arbetet som byggarbetsmiljösamordnare. (Se 3.3.4 *Byggarbetsmiljösamordnare*).

Även i de fall byggarbetsmiljösamordnare är utsedda, åligger det byggherren att kontrollera att en arbetsmiljöplan är upprättad i tidigt skede samt uppdateras vid behov under byggskedet, liksom att följa upp byggarbetsmiljösamordnarnas övriga arbete (Arbetsmiljöverket 2015a). Vidare är byggherren även ansvarig för att skicka in förhandsanmälan av byggarbetsplatsen till Arbetsmiljöverket.

3.3.1.1 Uppdragstagare

Byggherren kan enligt AML 3 kap. 7c § utse en så kallad uppdragstagare, som övertar delar eller hela byggherrens arbetsmiljöansvar. Överlåtandet av arbetsmiljöansvaret måste ske skriftligen och uppdragstagaren måste få

möjligheten att verka självständigt utan inblandning från byggherren, vilket ofta förutsätter en general- eller totalentreprenad (Arbetsmiljöverket 2015a). I övrigt gäller samma ansvar och befogenheter för en uppdragstagare som för en byggherre, förutsatt att ovanstående krav uppfyllts.

3.3.2 Arbetsgivare

Det är alltid arbetsgivaren som har huvudansvaret för den egna personalens arbetsmiljö på en arbetsplats. Enligt AML 3 kap. 2 § måste arbetsgivaren förebygga alla risker så att arbetstagarna inte drabbas av sjukdom eller olyckor. I de fall som en risk kvarstår, måste arbetsgivaren informera arbetstagarna om risken och se till att dessa har den utbildning som krävs för att kunna utföra arbetet riskfritt. Statistiskt sett inträffar många olyckor när personer är nyanställda (Prevent 2014a). Dessa olyckor skulle i princip kunna undvikas genom en omfattande företags- och säkerhetsintroduktion.

Generellt gäller att den som har ansvar för ett arbetsmiljöområde måste också ha befogenhet att kunna åtgärda brister inom området (Arbetsmiljöverket 2015g). En arbetsgivare kan alltså inte delegera arbetsmiljöansvar till företagets chefer och ledare, utan att samtidigt ge dem befogenhet att ingripa och avhjälpa brister.

3.3.3 Arbetstagare

Enligt AML 3 kap. 4 § är arbetstagare skyldiga att tillsammans med arbetsgivaren delta i arbetsmiljöarbetet, samt följa de instruktioner och föreskrifter som finns. Dessutom ska en arbetstagare använda sig av skyddsanordningar och personlig skyddsutrustning när omständigheterna kräver det. Vid omedelbar och allvarlig risk för hälsa eller liv, måste arbetstagaren utan dröjsmål underrätta arbetsgivaren eller arbetsplatsens skyddsombud. Arbetsgivaren ska också rapportera in tillbud och observationer till arbetsgivaren, så att denne kan vidta åtgärder.

3.3.4 Byggarbetsmiljösamordnare

Det är byggherrens, eller dennes uppdragstagares, uppgift att utse en byggarbetsmiljösamordnare för planering och projektering (Bas-P) och en byggarbetsmiljösamordnare för utförandet (Bas-U). Byggarbetsmiljösamordnarnas uppgift är att samordna arbetsmiljöarbetet under hela byggprojektets tid (Arbetsmiljöverket 2015a). Till byggarbetsmiljösamordnare kan såväl en fysisk som juridisk person utses. I

de fall byggarbetsmiljösamordnarna är en juridisk person, dvs. exempelvis ett aktiebolag, utses en fysisk kontaktperson.

Till Bas-P främsta arbetsuppgifter hör framtagandet av en arbetsmiljöplan (se 3.2.3 *Arbetsmiljöplan, AMP*). Detta sker genom att Bas-P inspekterar projektörernas ritningar, tekniska beskrivningar och övriga underlag för att kontrollera att alla kommande arbeten kan utföras riskfritt.

Sammanställningen utgör sedan en del av arbetsmiljöplanen. I de fall byggarbetsmiljösamordnaren inte har upprättat en arbetsmiljöplan innan etableringen av byggarbetsplatsen, kan denne bli skyldig att betala en sanktionsavgift (Arbetsmiljöverket 2015a).

Bas-U tar över ansvaret för arbetsmiljön i samband med etableringen. Under byggskedet är Bas-U ansvarig för att samordna entreprenörernas arbeten på arbetsplatsen. Det innebär bl.a. att arbetsmiljöplanen anpassas till hur entreprenörerna verkligen kommer utföra de olika arbetsmomenten. En entreprenörs arbete får inte öka riskerna för en annan entreprenör på arbetsplatsen (Arbetsmiljöverket 2015a). Även här är Bas-U ansvarig för att organisera skyddsarbetet så att alla entreprenörer kan arbeta riskfritt. Vidare ska Bas-U inte bara hålla arbetsmiljöplanen aktuell, utan även se till att den finns tillgänglig för alla arbetare på arbetsplatsen. Annars kan Bas-U bli skyldig att betala en sanktionsavgift. Utöver ovanstående uppgifter ska bl.a. Bas-U:n se till att byggarbetsplatsen är utformad på ett sådant sätt att inga obehöriga ges tillträde.

3.3.5 Skyddsombud

På varje arbetsplats med minst fem arbetstagare finns krav på att skyddsombud måste utses (AML 6 kap. 2 §). Skyddsombudets har inte ansvar för arbetsplatsens arbetsmiljö, men agerar som arbetstagarnas representant på arbetsplatsen och har enligt Arbetsmiljölagen tilldelats flertalet befogenheter. Om en arbetstagares liv riskeras, har skyddsombudet befogenhet att stoppa arbetet tills vidare i de fall arbetsgivaren inte reagerar (AML 3 kap. 7 §). Ett så kallat skyddsombudsstopp gäller tills Arbetsmiljöverket tagit ställning i frågan. Vidare ska skyddsombudet verka för en tillfredställande arbetsmiljö och tillsammans med arbetsgivaren medverka när t.ex. handlingsplaner för arbetsmiljön upprättas (Prevent 2014b).

Om en arbetsplats har flera skyddsombud, måste ett huvudskyddsombud utses enligt AML 6 kap. 3 § Huvudskyddsombudet företräder alla skyddsombud på arbetsplatsen utåt och koordinerar deras verksamhet. Jämfört med andra skyddsombud är huvudskyddsombudets skyddsområde

ofta större, kanske företagets alla arbetsplatser (Prevent 2014b). Utöver det har huvudskyddsombudet samma skyldigheter och rättigheter som övriga skyddsombud.

I AML 8 kap. föreskrivs att en skyddskommitté ska väljas på arbetsplatser med fler än 50 anställda. I skyddskommittén arbetar företrädare för både arbetsgivaren och arbetstagarna tillsammans och planerar hur det övergripande arbetsmiljöarbetet ska genomföras.

3.3.6 Entreprenadarbete och samordningsansvar

På alla arbetsplatser där flera aktörer arbetar samtidigt måste de enligt AML 3 kap. samordna arbetsmiljöarbetet. Samordning ska ske på ett sådant sätt att alla kan arbeta säkert. Det innebär att ingen kan använda sig av arbetsmetoder eller anordningar som ökar risken för att någon annan blir skadad (Arbetsmiljöverket 2015g). För bygg- och anläggningsarbetsplatser gäller särskilda regler, som grundas på EU-direktivet 92/57/EEG om införandet av minimikrav för säkerhet och hälsa på tillfälliga eller rörliga byggarbetsplatser (Arbetsmiljöverket 2015g). I direktivet beskrivs byggherrens övergripande arbetsmiljöansvar och byggarbetsmiljösamordnarnas ansvar beskrivs.

En arbetsgivare ansvarar alltid för att kraven på sina egna arbetstagares arbetsmiljö uppfylls (Arbetsmiljöverket 2015g). Detta gäller även när en samordningsansvarig arbetsgivare finns på arbetsplatsen. Likaså har en ensamföretagare ansvar för sin arbetsmiljö. I de fall som en samordningsansvarig arbetsgivare finns, måste arbetsplatsens andra aktörer följa dennes instruktioner. Om en generalentreprenör ansvarar för samordningen på en byggarbetsplats, måste alltså de underentreprenörer som arbetar på byggprojektet rätta sig efter generalentreprenörens anvisningar.

3.3.7 Byggnads huvudentreprenörsansvar

Efter månader av förhandlingar skrevs i april 2014 ett huvudentreprenörsansvar in i kollektivavtalen mellan fackförbundet Svenska Byggnadsarbetareförbundet, vanligtvis kallat *Byggnads*, och arbetsgivarorganisationen Sveriges Byggindustrier (Byggnads 2015a). Den 1 januari 2015 började huvudentreprenörsansvaret gälla fullt ut. Huvudentreprenörsansvaret innebär att den entreprenör som är överst i entreprenörskedjan, den så kallade huvudentreprenören, ansvarar för att regler och avtal följs av alla entreprenörer som arbetar på byggarbetsplatsen. Det ligger således numera i huvudentreprenörens intresse att göra

noggranna uppköp av underentreprenörer, eftersom huvudentreprenören annars kan få stå till svars för de brister i arbetsmiljöarbetet som oseriösa underentreprenörer ignorerar. Vidare måste huvudentreprenören sammanställa en lista över samtliga underentreprenörer som arbetar på arbetsplatsen och vid förfrågan lämna över underentreprenörslistan till Byggnads för kontroll. Om Byggnads upptäcker oegentligheter försöker Byggnads i första hand hitta en lösning tillsammans med huvudentreprenören och i andra hand kan en särskild nämnd besluta om en arbetstagare har rätt till ersättning för exempelvis utebliven lön. Ersättningen kan tas från en fond som Sveriges byggindustrier bekostar om arbetstagarens arbetsgivare vägrar att betala.

Enligt Byggnads (2015b) ska huvudentreprenörsansvaret minska fusket inom byggbranschen och motverka att lönedumpning för utländska arbetstagare sker på bekostnad av deras säkerhet. Detta ska leda till en marknad där svenska och utländska företag konkurrerar på lika villkor.

3.3.8 Utstationerade arbetstagare och utländska företag

I och med att allt fler utländska företag och arbetstagare utför uppdrag på byggarbetsplatser i Sverige, så ställs nya krav på arbetsmiljöarbetet (Arbetsmiljöverket 2015d). Tydlig information, även för utländska arbetstagare och företag, är enligt Arbetsmiljöverket en viktig förutsättning för att kunna organisera byggnadsarbetet tillfredställande (2015a). Det är även av vikt att förståelsen hos planerare och ledare på svenska byggarbetsplatser ökar. Genom att bredda kunskaperna om andra arbetskulturer och typer av ledarskap ökar förståelsen för de svårigheter som kan uppstå mellan svenska och utländska aktörer på arbetsplatsen. Ofta är hierarkier mer utpräglade i andra länder, vilket kan leda till att utländska arbetstagare arbetar mindre självständigt och tar färre initiativ jämfört med svenska arbetstagare (Arbetsmiljöverket 2015a).

Samtliga medlemsstater inom EU måste följa de minimikrav som ställs inom arbetsmiljöområdet (Arbetsmiljöverket 2015a). Det är dock upp till varje land att lagstifta om regler som ställer högre krav på arbetsmiljön än vad som följer av direktivet. När utländska aktörer kommer till Sverige känner de inte alltid till våra nationella arbetsmiljölagar- och regler, trots att det är deras skyldighet. Det är viktigt att uppmärksamma utländska aktörer på skillnaderna i de berörda ländernas lagstiftning, så att arbetet kan utföras enligt gällande svenska regler.

3.4 Utländsk arbetskraft på svenska byggarbetsplatser

3.4.1 Utstationering

Med utstationering menas att en arbetsgivare sänder ut sin arbetstagare för att tillfälligt arbeta utomlands (Ahlén & Nordegran 2010). Vidare betyder det att en tjänst tillhandahålls över gränserna samt att mottagaren av tjänsten i det andra landet ersätter arbetsgivaren ekonomiskt för det utförda arbetet (Arbetsmiljöverket 2015e). Ett exempel på utstationering är när ett byggföretag från ett östeuropeiskt land kommer till Sverige, för att under en begränsad period, utföra överenskomna arbeten under ett byggprojekt. Hur lång tid som menas med en "begränsad period" är inte närmare definierad, men enligt Arbetsmiljöverket (2015e) anses inte en arbetstagare som varaktigt arbetar i Sverige och vars anknytning är starkare till Sverige (jämfört med det land som företaget sänt ut arbetstagaren ifrån) vara utstationerad.

3.4.2 Lagar och regler gällande utstationering

I Sverige regleras utstationering i lagen om utstationering av arbetstagare (1999:678), som i sin tur grundas på Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG. Direktivets syfte är, förutom att klargöra vilket lands arbetsvillkor som ska gälla, att motverka så kallad social dumping. Sigeman (2015) definierar social dumping som: "en i politisk debatt nyttjad benämning på den företeelse som innebär att företag i länder med låg nivå på löner och sociala förmåner utnyttjar sitt lägre kostnadsäge till att skaffa sig konkurrensfördelar i länder där företagens arbetskraftskostnader är högre."

Under utstationeringsperioden omfattas arbetstagaren av vissa bestämmelser i arbetstidslagen, semesterlagen, arbetsmiljölagen m.fl., dvs. arbetstagaren omfattas av vissa grundläggande rättigheter under tiden denne vistas i Sverige (Ahlén & Nordegran 2010). En arbetsgivare kan välja att tillämpa förmånligare villkor för arbetstagaren, men utstationeringsbestämmelserna är minimikrav beträffande arbets- och anställningsvillkor.

3.4.3 Lex Laval

Det som senare skulle komma att kallas Vaxholms-konflikten tog sin början 2004 när ett lettiskt företag fick uppdraget att bygga om en skola i Vaxholm. Efter att det lettiska företaget L&P Baltic Bygg, vars arbetskraft hyrdes in från moderbolaget Laval un Partneri Ltd., tilldelats kontraktet inledde

Byggnads kollektivavtalsförhandlingar med företagen (Carp 2007). Parterna kunde dock inte komma överens om lönevillkoren och företaget tecknade istället ett kollektivavtal i Lettland med sämre villkor än det svenska. Byggnads tog till stridsåtgärder och tillsammans med Svenska Elektrikerförbundet, vanligtvis kallat *Elektrikerna*, inleddes en arbetsblockad vid byggarbetsplatsen. Fallet togs till Arbetsdomstolen, som i sin tur skickade ärendet vidare till EU-domstolen. L&P Baltic Bygg ansökte om konkurs våren 2005. EU-domstolen dömde i december 2007 till Laval un Partneris fördel. I april 2010 trädde Lex Laval (5a § 1999:678) i kraft, dvs. den bestämmelse som tillkom i utstationeringslagen efter domen, i vilken det klargörs hur stridsåtgärder får användas för att få till stånd kollektivavtal med företag som utstationerar arbetstagare i Sverige. Domen är omdiskuterad och en kommitté är utsedd av regeringen för att utreda vilka effekter Lex Laval medförde (Jonsson & Larsson 2013).

3.4.4 Utstationeringsregistret

Alla utländska företag, som skickar arbetstagare till Sverige för uppdrag som varar längre än fem dagar, måste sedan den 1 juli 2013 anmäla detta till Arbetsmiljöverkets utstationeringsregister (Arbetsmiljöverket 2015f). Registreringen sker på Arbetsmiljöverkets hemsida. Utstationeringsregistret använts för att säkerställa att de utländska arbetsgivarna tillämpar arbets- och anställningsvillkor som är jämförbara med de lagstadgade minimikraven alternativt gällande kollektivavtal. Uppgiften att kontrollera att de utstationerade arbetstagarnas rättigheter uppfylls har tilldelats arbetstagarorganisationerna. I övrigt är det Arbetsmiljöverket som är kontaktmyndighet i frågor som rör utstationering.

Under år 2014 registrerades 38 251 personer i Arbetsmiljöverkets utstationeringsregister, dvs. i genomsnitt cirka 7 800 utstationeringar per månad, och runt 20 000 olika uppdrag (Arbetsmiljöverket 2015f). Runt en fjärdedel av registreringarna gällde för en tidsperiod mellan 10 – 29 dagar. Endast runt 21 procent av registreringarna gällde för uppdrag som varade längre än sex månader.

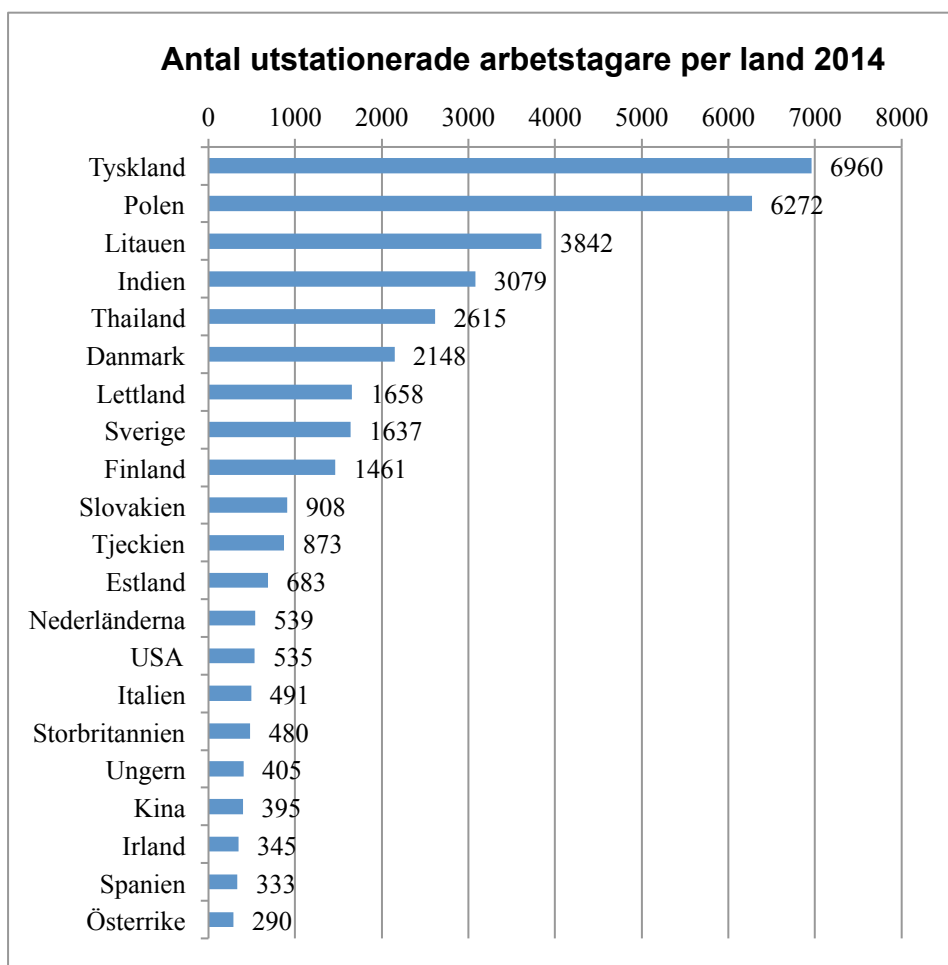
År 2014 var Tyskland det land som skickade flest arbetstagare till Sverige för arbete, följt av Polen och Litauen. I figur 3:5 redovisas de länder varifrån minst 100 arbetstagare skickats till Sverige under året, dvs. från de länder där de utstationerade företagen har sin hemvist. Att notera är att Sverige felaktigt finns med som alternativ, något som under senare delen av 2014 togs bort. Siffrorna kan därför enligt Arbetsmiljöverket (2015f) anses delvis vilseledande.

En ytterligare parameter som mäts genom registreringen är inom vilken verksamhet som utstationeringen sker. Den utländska arbetsgivaren kan

välja verksamhetsområde enligt standarden för svensk näringsgrensindelning, SNI 2007. Till branschgruppen *byggverksamhet* räknas grupperna *byggande av hus* (41), *anläggningsarbete* (42) samt *specialiserad bygg- och anläggningsverksamhet* (43). Totalt 36,6 procent av alla utstationerade arbetstagare registrerades för arbeten som faller under branschgruppen byggverksamhet, vilket är den enskilt största gruppen. Antalet utstationerade arbetstagare inom byggverksamhet uppgick därmed till 14 001 personer och enligt Arbetsmiljöverket (2015f) utförde runt hälften av arbetstagarna sina uppdrag i någon av landets tre storstadsregioner.

Varifrån arbetstagarna sänts ut skiljer sig åt mellan undergrupperna:

- Nr. 41 Byggande av hus: Polen, Litauen och Lettland.
- Nr. 42 Anläggningsarbete: Polen, Tyskland, Lettland och Irland.
- Nr. 43 Specialiserad bygg- och anläggningsverksamhet: Polen, Litauen och Danmark.



Figur 3:5 Antal utstationerade arbetstagare per land 2014 (Arbetsmiljöverket 2015f)

3.4.5 Svårigheter och möjligheter med utländska underentreprenörer

3.4.5.1 Nya utmaningar med globalare arbetsmarknad

I rapporten *Allt säkrare arbetsplatser: men mer behöver göras* som publicerades år 2014 nämner författarna Bergsten, Hedström och Thorburn några olika arbetsmiljöområden som de anser behöver förbättras för att minska antalet dödsolyckor på svenska arbetsplatser. Ett av dessa områden är anpassningen till nya förhållanden på arbetsmarknaden. De senaste åren har arbetsmarknaden blivit allt mer global och på många arbetsplatser arbetar flera olika aktörer sida vid sida med varandra. Det är inte heller ovanligt att utländska företag eller arbetstagare utför uppdrag på svenska

arbetsplatser. Detta innebär att de olika aktörerna på arbetsplatserna inte bara behöver samordna arbetet (inklusive arbetsmiljöarbetet) med varandra, utan att ytterligare utmaningar i form av språkbarriärer och skilda säkerhets- och ledarkulturer måste överbryggas.

Trots EU- direktivets försök att motverka social dumping är orsaken till att utländska aktörer genomför uppdrag i Sverige likväl en kostnadsfråga. För svenska huvudentreprenörer är det oftast betydligt billigare att anlita en utländsk underentreprenör än en svensk. Vidare kommer de utstationerade arbetstagarna huvudsakligen från Östeuropa, där lönerna normalt är lägre jämfört med västra och norra Europa, där det sociala skyddsnätet inte är lika väl uppbyggt som i Sverige och där arbetslösheten dessutom tidvis har varit hög (Jonsson & Larsson 2013). Många arbetstagare ser alltså enligt Jonsson och Larsson (2013) en möjlighet att försörja familjen genom att ta arbete i Sverige under en period, trots svårigheter med språk- och kulturbarriärer. Följden blir, inte minst inom byggbranschen, att företag utnyttjar systemet och pressar sina kostnader genom att exempelvis undvika att betala svenska skatter, sociala avgifter samt försäkringar. Ett annat sätt att minska kostnaderna är att minimera utgifterna för etableringen och andra kostnader som uppstår arbetsplatsen (Jonsson & Larsson 2013). Det är de utstationerade arbetstagarna som blir lidande.

Enligt Jonsson och Larsson (2013) är den svenska lagstiftningen otillräcklig. Följden blir att de utländska arbetstagarna ofta inte omfattas av de svenska kollektivavtalen. I många fall tecknas inga kollektivavtal för de utstationerade arbetstagarna, ibland på grund av svårigheten facken har att komma i kontakt med företagets kontaktpersoner. Av de avdelningar på LO som medverkade i undersökningen svarade en fjärdedel att de alltid eller ofta har svårigheter med att få kontakt med de utstationerade företagen, så att de kan förhandla om kollektivavtal eller diskutera övriga fackliga frågor. Utöver dessa svarade ytterligare 30 procent av avdelningarna att det emellanåt är svårt att få kontakt med en representant för det utstationerade företaget.

Även om ett kollektivavtal sluts mellan ett svenskt fackförbund och ett utstationerat företag, är det inte säkert att avtalets följs. Ibland tvingas de utländska arbetstagarna att skriva under ett anställningsavtal med sämre villkor än det svenska kollektivavtalet (Jonsson & Larsson 2013). Många arbetar i otrygga anställningar och rädslan att bli uppsagd eller hemskickad gör att många accepterar de sämre villkoren och väljer att inte gå med i ett svenskt fackförbund.

Det förekommer, inte minst inom byggbranschen, att utstationerade företag medvetet försöker undvika de regler, lagar och skatter som finns i Sverige för att hålla kostnaderna nere (Jonsson & Larsson 2013). Vissa utländska

företag, som utför större delen av sina uppdrag i Sverige och därmed inte faller inom ramen för att vara ett utstationerat företag längre, fortsätter att utge sig som ett sådant. Arbetstagarna, som egentligen har samma rättigheter som svenska arbetstagare, nekas dessa.

Det ska tilläggas att sedan 1 januari 2015 tillämpas ett huvudentreprenörsansvar (se 3.3.7 *Byggnads huvudentreprenörsansvar*) på alla byggarplatser där kollektivavtal tecknats mellan Byggnads och arbetsgivarna. Byggnads (2015b) har förhoppningen att huvudentreprenörsansvaret ska motverka lönedumpning och andra oegentligheter som kan uppstå när utländska företag är en del av entreprenörskedjan.

3.5 Tvärkulturell kommunikation

“Tvärkulturell kommunikation eller kommunikation mellan människor med olika kulturell bakgrund har alltid varit och kommer säkerligen att förbli en viktig förutsättning för mänsklig samexistens på jorden.”

(Allwood 1985)

Allwood är sedan 1985 professor i allmän språkvetenskap vid Göteborgs Universitet och har under sina verksamma år publicerat fler än 250 vetenskapliga artiklar och böcker (Högskolan för lärande och kommunikation 2014). Ett av Allwoods huvudsakliga forskningsområden är tvärkulturell kommunikation och följande avsnitt grundas till stor del på Allwoods forskning.

Som Allwood (1985) konstaterar i citatet ovan är möjligheten till att kunna kommunicera med varandra en grundläggande förutsättning om vi ska kunna leva tillsammans. Att kommunikation spelar en viktig roll i arbetslivet (Lundberg 1985) och synnerligen när många olika individer och organisationer gemensamt ska förverkliga ett byggprojekt är uppenbart. Om kommunikationen inte fungerar sker lätt missförstånd, inte minst när människor med olika kulturell bakgrund och därmed också människor med olika förförståelse kommunicerar med varandra (Allwood 1985). För att förstå vilka problem som kan uppstå görs först en kort genomgång av hur kommunikation sker enligt Allwood (1985).

Allwood (1985) delar upp det kommunikativa beteendet mellan kommunikation som sker på individnivå och kommunikation som sker på interaktiv nivå. På individnivå gör Allwood (1985) följande uppdelning av

en människas kommunikativa beteende: kropps rörelser, ljud och skrift, ordförråd och fraseologi samt grammatik.

Människor som tillhör olika kulturer använder kroppen på mycket olika sätt för att kommunicera med varandra (Allwood 1985). Handgester används som ett komplement till den verbala kommunikationen på skilda sätt i olika kulturer. Det finns även stora skillnader hur kroppen används för att exempelvis uttrycka känslor.

Att ordförråd och grammatik skiljer sig mycket mellan olika språk och kulturer är uppenbart, men kommunikation sker även med ljud och skrift. Med hjälp av olika ljud kan biologiska, regionala och sociala skillnader utmärkas även mellan människor som talar samma språk. Ljud används också för att uttrycka känslor och genom att variera betoningen av ord och rytm nyanseras språket (Allwood 1985). Olikheter mellan skriftsystem är ofta påtagligare än skillnader i ljudsystem, eftersom olika språk kan ha olika skrivtecken. Dock så används ibland samma skriftecken (såsom en bokstav) på olika sätt i olika kulturer, eftersom exempelvis uttalet kan variera. När man betraktar kommunikation på interaktiv nivå studerar man samspelet mellan sändaren och mottagaren. Beroende på en individs kulturella bakgrund skiljer sig mönstren hur man interagerar med varandra (Allwood 1985). Kutymen hur mycket kroppskontakt som används vid hälsning- och avskedritualer samt under själva samtalet varierar mycket. Även rätten till hur ordet fördelas mellan samtalsparterna (turtagande) varierar, dvs. vem som får tala, hur länge och på vilket sätt, vad samtalet handlar om m.m. Ofta hänger turtagandet ihop med en individs yrkesroll eller status, där högre uppsatta personer (t.ex. chefer, ordförande) ofta har större frihet att styra samtalet än andra. Andra faktorer som styr kommunikationsmönstren enligt Allwood (1985) är individberoende eller situationsberoende. Hur en individ kommunicerar beror på dess ålder, kön, hur man identifierar sig själv (yrke, intressen, familjeroll, regionala hemvist m.fl.) samt individens kunskap om omvärlden. Situationsberoende faktorer kan vara fysiska omständigheter (buller, utrymme, temperatur, avstånd mellan samtalsparterna) eller syftet med samt vid vilken typ av situation kommunikationer sker (affärsmöte, familjemiddag, telefonsamtal m.fl.).

3.5.1 Problem som kan uppstå vid tvärkulturell kommunikation

På arbetsplatser där människor med olika kulturella bakgrunder arbetar tillsammans kan problem uppstå, som inte existerar i homogena miljöer (Allwood, Bergman, Hedencrona & Kos-Dienes 1989). Förutom att missförstånd kan ske på grund av språkförbistring, så kan bristande

förståelse leda till konflikter på arbetsplatsen, vilket i sin tur kan påverka den psykosociala miljön negativt.

En viktig förutsättning för att två människor ska kunna kommunicera problemfritt med varandra är ofta att parterna har en gemensam förförståelse (Allwood 1985). Med förförståelse menar Allwood m.fl. (1989) samtalsparternas förkunskaper samt attityder och uppfattningar om verkligheten. Eftersom vi i samtal med varandra överför nästan minst lika mycket understödd information som den information vi sätter ord på, uppstår lätt kommunikationsmissar när två individer med olika kulturell bakgrund samtalar (Allwood 1985). Ett vanligt problem är att den ena samtalsparten missförstår den andra genom att personen i fråga tolkar innehållet i samtalet fel, exempelvis på grund av bristande språkkunskaper. En annan risk är att den ena samtalsparten, medvetet eller omedvetet, inte förstår vad den andra vill förmedla. När en person är medveten om att denne inte förstår innehållet i samtalet, men ändå inte ber om en närmare förklaring, kan detta bland annat bero på att maktförhållandena mellan samtalsparterna är skeva. Det vill säga att individen inte vill visa att denne inte förstår alternativt inte vågar fråga om ett förtydligande.

Kommunikation mellan samtalspartners med skeva maktförhållanden kan ske på olika sätt och vis. Det är vanligt att om den ena individen upplevs besitta mer makt än den andra, resignerar den svagare parten och tillåter att kommunikationen sker helt på den starkare individens villkor (Allwood 1985). I situationer då båda parter vill kommunicera med varandra, men inte vill hamna i underläge alternativt att ingen behärskar den andre partens språk, finns möjligheten att samtalet kan föras med hjälp av en tolk. Tolkens uppgift är knivig, då denne måste avväga att översätta innehållet exakt jämfört med att anpassa nivån till mottagarens förförståelsenivå. I sammanhang där parter från olika länder förhandlar med varandra anlitas ibland två tolkar, för att undvika att den ena parten misstror tolken eftersom denne anlitas av den andra parten. Ett alternativ är att samtal förs på ett tredje språk som båda parterna behärskar, exempelvis engelska. Om ett tredje språk används är risken för missuppfattningar större för båda parter, än om dessa skulle använda sig av sitt modersmål menar Allwood (1985). En fördel är att ett skevt maktförhållande kan utjämnas, eftersom parterna kan tvingas inta en ödmjukare hållning mot varandra. Båda blir mer uppmärksamma på att förväxlingar kan ske och har på så vis mer överseende med den andre partens oavsiktliga fel.

Kommunikation mellan två parter kan givetvis också ske på bådadas villkor. Detta uppnås genom att antingen växelvis använda sig av samtalsparternas språk, vilket förutsätter att båda kan varandras språk tillräckligt bra, eller att man blandar språken och på så vis utvecklar något typ av blandspråk

(Allwood 1985). Incitamentet att kommunicera måste i det sistnämna fallet vara tillräckligt starkt för båda parter och utöver det bör maktfördelningen vara jämn mellan individerna.

Förutom att den psykosociala miljön på en arbetsplats kan påverkas negativt när kommunikationen inte fungerar tillfredsställande, ökar även risken för arbetsskador om språkkunskaperna inte räcker till (Allwood m.fl. 1989). Dels kan detta hänga samman med avsaknaden av ett tillräckligt stort ordförråd för att förstå säkerhetsinformationen korrekt. Men även här spelar förförståelsen en viktig roll. Människor med olika kulturella bakgrunder uppfattar risker olika, eftersom de ibland inte har den förförståelse som krävs för att förstå hur en säker arbetsmiljö uppnås.

3.5.1.1 Långa kommunikationskedjor

I en undersökning där kommunikationen mellan svensk och polsk arbetskraft på två byggarbetsplatser studerades visade resultatet att kommunikationen var bristfällig (Gustafsson & Hansson 2005). Främsta orsak ansågs vara språkbarriärerna. Under intervjuer och enkätundersökningar framkom att endast ett par av de polska yrkesarbetarna och arbetsledarna kunde engelska. Av de svenska yrkesarbetarna kunde de flesta hyfsad engelska, men det fanns en utbredd ovilja (grundad på rädsla) att använda engelskan. De svenska arbetsledarnas engelskkunskaper ansågs goda. Viss kommunikation skedde även på tyska, eftersom en del av de polska yrkesarbetarna och arbetsledarna kunde tyska, liksom en av de svenska arbetsledarna. Språkbarriärerna ledde till långa kommunikationskedjor när de svenska och polska yrkesarbetarna ville kommunicera med varandra:

polsk yrkesarbetare ↔ polsk arbetsledare ↔ svensk arbetsledare ↔ svensk yrkesarbetare

Långa kommunikationskedjor kan enligt Gustafsson och Hansson (2005) leda till att information går förlorad, inte minst i steget mellan den polska och svenska arbetsledningen, där lätt missförstånd kan ske på grund av språkförbistringar. Vidare tar informationsspridningen mycket tid i anspråk. Kommunikationskedjan kan dessutom utgöra en säkerhetsrisk, eftersom arbetstagarna kan ha problem att göra sig förstådda vid krissituationer.

3.5.2 Hur eventuella problem som uppstår vid tvärkulturell kommunikation kan förhindras

Många av de problem som uppstår vid tvärkulturell kommunikation skulle kunna förebyggas. En första åtgärd för att minska risken att missförstånd

sker, är att öka förståelsen (genom utbildning) om de kulturella likheter och skillnader som finns (Allwood 1985). Allwood (1985) betonar att kunskapen om vilka likheter som finns är minst lika viktig som att känna till skillnaderna i kultur- och kommunikationsmönstren. Själva lösningen på problemet kan ibland utgöras av att utnyttja likheterna; att hitta gemensamma nämnare (fritidsintressen, familjesituation m.fl.) kan vara ett sätt. När motpartens kulturella bakgrund är känd, kan även information om den berörda kulturen vara meningsfull.

Det räcker inte med utbildning i kultur- och kommunikationsmönster om viljan att förstå saknas, eftersom vilja och känsla starkt hänger ihop med förståelseprocessen (Allwood 1985). Därför måste utbildningen även beröra personen som går utbildningen, så att dennes empati för andra kulturer ökar. Vidare måste personen förstå vilka svårigheter som människor från andra kulturer har i mötet med ens egna kultur. Först då kan svårigheter undvikas. Rollspel är ett sätt att väcka sympati och öka förståelsen hos den som går utbildningen.

Målet med tvärkulturell utbildning är att människor ska utveckla tillräckliga färdigheter för att kunna leva i andra kulturer samt få förmågan att kunna använda andra kommunikationsmönster än sina egna (Allwood 1985). Lundberg (1985) menar att målet med tvärkulturell undervisning är: "att de studerande blir bättre rustade att interagera framgångsrikt med människor med en annan kulturbakgrund [...]". För att nå målet är språket den avgjort viktigaste pusselbiten (Allwood 1985). För ytterligare effektivisering bör språkinläringen ske i kombination med undervisning i den främmande kulturens seder och bruk gällande kommunikationssätt (såsom kroppsrörelser, turtagande samt vilken slags förförståelse som kan antas finnas bland människor i kulturen).

Lundberg (1985) poängterar att hur gedigna kunskaper i tvärkulturell kommunikation en person än har, så består svårigheten hur man ska kommunicera med en enskild individ, eftersom alla människor har unika erfarenheter. Däremot kan kunskaperna och gjorda lärdomar inom en viss kultur även hjälpa till att förstå och tolka enskilda individers beteende från andra kulturer.

4 Empiri

Fallstudiens utvalda företag och projekt presenteras närmare, samt organisationens säkerhets- och arbetsmiljöarbete. En genomgång över fallprojektets utländska underentreprenörer görs och slutligen redovisas olycksfallsstatistik hämtad från företaget och projektet.

(När ingen annan källa anges har informationen hämtats från Skanskas projektportal 'Skanska One').

4.1 Om Skanska

Skanska, eller rättare sagt Aktiebolaget Skånska Cementgjuteriet, grundades år 1887 av Rudolf Fredrik Berg (Skanska 2015b). I början tillverkades olika betongprodukter, men företaget utvecklades snart till ett byggbolag. Huvudsakligen byggdes betongkonstruktioner som vägar, kraftstationer och broar. Skånska Cementgjuteriet expanderade snart även utanför Sveriges gränser och lade grunden till det internationella företag Skanska är idag. Under 1900-talet växte Skånska Cementgjuteriet såväl nationellt som globalt och satsade framförallt på projektutveckling och byggverksamhet. År 1984 döptes koncernen om till Skanska. Idag är företaget etablerat i tio europeiska länder samt i USA och har runt 58 000 medarbetare, varav 11 000 i Sverige. Under 2014 omsatte Skanska globalt 145 miljarder SEK. Skanskas mål och visioner konkretiseras genom deras Fem Nollor:

Noll förlustprojekt

Genom att genomföra varje projekt på ett lönsamt sätt, vårdar vi våra kundrelationer och vårt rykte. Bättre lönsamhet ger även frihet att utvecklas.

Noll miljöincidenter

Alla våra projekt ska utföras på ett sätt som minimerar miljöpåverkan. Vi utmanar hela tiden oss själva för att hitta gröna och hållbara lösningar.

Noll kvalitetsfel

Vi försöker alltid möta, eller överträffa, våra kunders förväntningar. Ett bra slutresultat ger nöjda kunder.

Noll etiska övertramp

Skanska har nolltolerans mot alla former av korrupktion, bestickning, mutor, illojala konkurrensbegränsande åtgärder, diskriminering eller trakasserier.

Noll arbetsplatsolyckor

Utvecklingen av säkerhetsarbetet pågår ständigt. Målet är noll olyckor för medarbetare, underentreprenörer, leverantörer och allmänheten.

(Skanska 2015b)

4.2 Om Malmö Live

“Med kunskap och stort hjärta skapar vi framtidens mötesplats för upplevelse, boende och arbete.”

(Visionen för Malmö Live, hämtad från Skanskas projektportal)



Bild 4:1 Malmö Live (Skanska 2015a)

I centrala Malmö påbörjades i juni 2012 uppbyggnaden av kvarteret Malmö Live. Projektet omfattar nybyggnationen av ett hotell, konserthus och en kongresshall, tillsammans kallade Malmö Live KKH. Hotellet, konserthuset och kongresshallen byggs som tre separata huskroppar, men med ett gemensamt entréplan. Vidare uppförs ett kontorshus på 12 000 m² samt två bostadshus med totalt 158 lägenheter inom samma område. Vidare kommer Malmö Live användas som beteckning för hela projektet.

Skanska är både huvudentreprenör och byggherre för hotellet och kongressen, vilka efter färdigställandet kommer att drivas av hotellkedjan Choice. Byggherre för konserthuset är Malmö Stad. Det nygrundade Malmö Live Konserthus AB kommer att hyra konserthuset av kommunen, som blir nya “stamlokalen” för Malmö Symfoniorkester. Kontorshuset samt bostadshusen uppför Skanska i egen regi. Byggherre för kontoret är

Skanska Öresund, medan Skanska Nya Hem är byggherre för bostadshusen. Alla delprojekt utförs som totalentreprenader.

Malmö Live KKH invigdes den 2 maj 2015. Inflyttning av hyresgäster i ett av bostadshusen samt i kontoret sker löpande med start från och med juni 2015. Det andra bostadshuset är klart för inflyttning i februari 2016.

Kvartersområdets yta är mycket begränsat, vilket under byggskedet har ställt höga krav på både logistik och samarbete mellan de olika delprojekten. Varje delprojekt har sin egen projektledning, men projektövergripande funktioner som logistiksamordning och arbetsmiljöarbete har skett gemensamt.

4.3 Skanskas arbetsmiljöarbete

I avsnitt 4.1 *Om Skanska*, presenterades företagets mål och visioner genom de *Fem Nollorna*. En av nollorna är visionen om att noll arbetsplatsolyckor ska inträffa på Skanskas arbetsplatser. För att uppnå det arbetar Skanska kontinuerligt för att säkra och förbättra arbetsmiljön på företagets alla arbetsplatser runt om i världen.

Skanska Sverige har tagit fram en arbetsmiljöstrategi och ledorden är: *Vi arbetar säkert - eller inte alls*. Grundtanken är att alla olyckor kan förebyggas och att varken Skanskas egna medarbetare, underentreprenörer, leverantörer, kunder eller övriga som befinner sig på en av Skanskas arbetsplatser ska komma till skada. Skanska arbetar sedan flera år systematiskt med arbetsmiljön och genom ständig vidareutbildning säkerställs medarbetarnas kompetens. Nedan följer hur Skanska arbetar för att nå deras arbetsmiljömål, med tyngdpunkt hur arbetsmiljöarbetet skett på Malmö Live.

4.3.1 Safety Week

Sedan 2004 genomförs årligen *Safety Week* på Skanskas alla arbetsplatser världen över (Skanska u.å.). Under en veckas tid står arbetsmiljön i fokus och tanken är att öka säkerhetsmedvetandet bland företagets medarbetare genom aktiviteter som t.ex. workshops. 2014 utvidgades Safety Week till att även underentreprenörer, kunder m.fl. bjöds in till att delta, vilket resulterade i världens största arbetsmiljösatsning som organiseras av ett företag.

4.3.2 Globala säkerhetsstopp

Varje gång som en olycka med dödlig utgång inträffar inom Skanskakoncernen, hålls ett globalt säkerhetsstopp en tid efter olyckan på Skanskas alla arbetsplatser. Säkerhetsstoppen inleds med en tyst minut för att hedra den person som mist livet. Därefter diskuteras vilka lärdomar man kan dra från olyckan och vad som krävs för att det inte ska hända igen. Tanken är att det globala säkerhetsstoppet ska öka diskussionen och engagemanget om säkerhet.

4.3.3 Arbetsplatsspecifik introduktion

Alla som ska arbeta eller besöka Malmö Live (eller någon av Skanskas andra byggarbetsplatser) måste först genomgå en arbetsplatsspecifik säkerhetsintroduktion (Skanska 2014). Enligt *Byggherrens arbetsmiljöplan* ska genomgången anpassas till olika nationaliteter, besök eller arbete. Eftersom det periodvis tillkommit många arbetare dagligen till Malmö Live, har en säkerhetsintroduktion hållits varje dag på morgonen vid halv åtta av projektets Bas-U. När utländska arbetstagare har deltagit på introduktionen hålls denna på engelska alternativt modersmålet. Det finns ofta andra utländska arbetare som kan hjälpa till att tolka om en arbetstagare inte behärskar engelska tillräckligt bra. På ett av delprojekten har en av Skanskas produktionsledare haft kunskaper i tyska och polska och denne har vid behov instruerat de tysk- eller polsktalande underentreprenörerna. Utöver säkerhetsintroduktionen som sker innan arbetstagaren får börja arbeta på bygget, måste arbetstagaren genomgå en uppdatering ett år senare, givet att arbetstagaren fortfarande arbetar på arbetsplatsen.

4.3.4 Personlig skyddsutrustning

Alla som vistas på en av Skanskas byggarbetsplatser, Malmö Live inbegripet, måste vara iklädd följande personliga skyddsutrustning: skyddshjälm, skyddsglasögon, varselkläder på överkroppen, skyddshandskar samt skyddsskor med tåhätta och spiktrampskydd (Skanska 2014). Ytterligare personlig skyddsutrustning, som exempelvis fallskyddsutrustning, ska användas enligt aktuella riskbedömningar, arbetsberedningar eller skyddsinstruktioner.

4.3.5 Säkra arbetsmetoder

Skanska har som del i det systematiska arbetsmiljöarbetet tagit fram guider till ett antal säkra arbetsmetoder för arbeten som anses innebära extra höga risker. Dessa guider omfattas av:

- Arbete på höjd
- Arbete i slutet utrymme
- Temporära konstruktioner
- Schaktningsarbete
- Lyftoperationer
- Brandskyddsarbete
- El i mark och luft
- Fordonshantering på arbetsplatsen

Utöver ovanstående guider finns även informationsblad framtagna för diverse andra riskbenägna arbeten eller beteenden, såsom tillfälliga arbeten på rullställningar, missbruk etc. Informationen är tänkt att användas vid introduktions- och informationsmöten på arbetsplatser, så att alla som ska ut och genomföra arbeten med ökade risker är uppmärksammade på vad som kan gå fel och hur man bör arbeta för att undvika dessa.

4.3.6 Skydds rond

Inom Skanska Hus-verksamheten ska en skydds- och miljörond ske minst en gång varannan vecka. Det är Bas-U alternativt produktionschefens ansvar att se till att skydds ronden genomförs och protokollförs. Förutom skyddsombudet är (delar av) produktionsledningen obligatoriska deltagare. Om underentreprenörer utför arbeten på arbetsplatsen, bör även de delta i rondens.

På Malmö Live har skydds ronderna skett veckovis under hela projektperioden. Varje delprojekt har utfört en skydds rond per vecka och utöver det har även en skydds rond för gemensamma ytor genomförts veckovis. Deltagarna på skydds ronderna har varierat under projektet, men tillsammans med skyddsombudet har antingen produktionschefen och/eller en av produktionsledarna deltagit på rondens. Ofta deltog även Bas-U. På många delprojekt har det varit svårt att få underentreprenörerna att delta på skydds ronderna, men vanligtvis har minst en underentreprenör per delprojekt deltagit varje vecka.

4.3.7 Malmö Lives arbetsmiljöorganisation

Fördelningen av arbetsmiljöansvar på Malmö Live har sett ut på följande vis:

Projektcheferna har ansvarat för följande arbetsmiljöområden:

- Projektplan
- Startmöte
- Säkra arbetsmetoder (ev. delegering till delprojektets produktionschef)
- KMA-team

Produktionscheferna har haft följande ansvarsområden inom arbetsmiljön:

- Se till att arbetstagarnas utbildningsbehov uppfylls
- Riskinventering
- Arbetsberedningar
- Visuell planering vid arbetsdagens början (ev. delegering till produktionsledarna)
- Skydds- och miljörond (ev. delegering till produktionsledarna)
- Tillståndsansvarig
- Rent bygge
- Ställningar
- Brandskydd
- Övertid

Bas-U:s arbetsmiljöansvar har varit följande:

- Uppdatering av arbetsmiljöplanen (AMP)
- Säkerhetsintroduktion för nya arbetstagare
- Ordning- och skyddsregler
- Arbete med särskild risk enligt AMP
- Säkerhetsmöten (var sjätte vecka)
- Kontroll av tekniska anordningar

Utöver ovanstående har en person ansvarat för den övergripande projektsamordningen och logistiken. Denne personen har även haft ett överordnat ansvar för projektets APD-plan.

4.3.8 Extra arbetsmiljöresurs på Malmö Live

Från projektstarten fram till överlämnandet av KKH har en extra arbetsmiljöresurs funnits på Malmö Live. Traditionellt är det produktionscheferna som utses till Bas-U, men på Malmö Live har Skanska satsat extra på arbetsmiljöarbetet och utsett en Bas-U som arbetat med

arbetsmiljö och säkerhet på heltid. Juridiskt sett har Skanska varit byggmiljösamordnare för utförandet, men i praktiken har alltså denna extra arbetsmiljöresurs varit Bas-U.

4.3.9 Disciplinära åtgärder

Om en person på en av Skanskas arbetsplatser inte följer Skanskas allmänna ordnings- och skyddsregler (Skanska 2014) vidtas disciplinära åtgärder. Detta gäller såväl för den egna personalen som för extern personal. Det finns en stegrande åtgärdstrappa, där konsekvenserna av en första förseelse leder till ett personligt samtal samt att närmaste chef underrättas. Vid ytterligare förseelser, där maximalt tre är möjligt, kan det för Skanskas egen personal resultera i åtgärder som avvisning från arbetsplatsen, skriftlig varning, att personalorganisationen och arbetsplatsens MB-representant underrättats samt omplacering alternativt uppsägning. För den externa personalen gäller mer eller mindre samma åtgärder, men med skillnaden att Skanskas produktionsledning kan begära att personen i fråga byts ut eller så träder en eventuellt avtalad vites-klausul i kraft alternativt att avtalet mellan Skanska och det externa företaget upphävs.

4.4 Utstationerade arbetstagare och företag på Malmö Live

En del av arbetskraften på Malmö Live tillhör kategorin utstationerade företag/arbetstagare. För att få fram hur många utstationerade arbetstagare som har arbetat på Malmö Live under byggskedet, så granskades dokumentet där alla arbetstagare som genomgått den obligatoriska säkerhetsintroduktionen registrerades. Enligt registret har 436 personer som arbetat för utstationerade företag genomgått introduktionen. Totalt är 4341 personer registrerade fram till den 31 maj 2015. Det innebär att andelen utstationerade arbetstagare utgör ganska exakt 10 procent av arbetskraften. (Som mest arbetade nästan 600 personer samtidigt på Malmö Live och i genomsnitt arbetade kontinuerligt runt 350 yrkesarbetare på projektet. Av dessa var runt 70 yrkesarbetare direkt anställda på verksamhetsenheten Skanska Hus Syd.)

De flesta utstationerade arbetstagarna kom från Polen; drygt 38 procent av arbetstagarna arbetade för ett polskt företag. Andelen arbetstagare från de baltiska staterna Lettland och Litauen uppgick till cirka 13 procent vardera. Därefter följde danska arbetstagare med 11 procent, tjeckiska arbetstagare med drygt 9 procent och tyska arbetstagare som utgjorde nästan 6 procent

av den utstationerade arbetskraften. Utöver redan nämnda länder har arbetstagare från Estland, Italien, Nederländerna samt Finland registrerats i samband med säkerhetsintroduktionen.

Tabell 4:1 Utstationering på Malmö Live

LAND	TYP AV ARBETE	ANTAL UTSTATIONERADE ARBETSTAGARE
DANMARK	Telefoni	2
DANMARK	Solavskärmning och gardiner	6
DANMARK	Kranarbeten	3
DANMARK	Golvläggning (industriparkett)	27
DANMARK	Montage av betongelement	9
DANMARK	Konstruktör	1
ESTLAND	Tillverkning och montage av stål- och glasprofiler	13
FINLAND	Ventilationsarbete	3
ITALIEN	Badrumsmoduler	20
LETTLAND	Stommontage	57
LITAUEN	Stomkonstruktör och stommontage	56
NEDERLÄNDERNA	Golvläggning (natursten)	12
POLEN	Stomentreprenör. Tillverkning och design av Prefab-element	13
POLEN	Stensättning	7
POLEN	Ventilationsarbete	9
POLEN	Diverse arbeten: formsättning, betongarbeten, gjutning bottenplatta, montage gipsväggar, stålkonstruktion	135
TJECKIEN	Tillverkning och montage av fasadelement	38
TYSKLAND	Scenbyggare konserthuset	5
TYSKLAND	Installationer för event- och konstarteknik	4
TYSKLAND	Design/konst	4
TYSKLAND	Scenteknik konserthuset	12
		436

4.4.1 Samband mellan hemland och typ av arbete

Ett visst samband mellan företagets hemland och vilket typ av arbete som utfördes på Malmö Live kan urskiljas. Tre av de tyska företagen är specialister på scen- och konstarteknik. Ett av företagen ansvarade för själva scenuppbyggnaden i konsertsalen, medan de två övriga företagen installerade tillhörande scenteknik.

Företagen från de baltiska länderna utförde samtliga uppdrag som kan kopplas till byggnaders stomme. Det lettiska företaget, som var underentreprenör till en av Skanskas underentreprenörer, reste stommen till ett av bostadshusen. På kontorsprojektet var det ett litauiskt företag som

både tillverkade och reste stommen. Företaget från Estland arbetar med stomkomplettering, närmare bestämt tillverkade och monterade de stål- och glasprofilerna som avgränsade våningsplanen mot kontorsbyggnadens atrium.

För de polska företagen kan inga samband mellan hemland och typ av arbete dras. Design och tillverkning av Prefab-stommen för de båda bostadshusen stod ett polskt företag för. Ett företag har utfört ventilationsarbeten, medan ett annat företag utförde diverse olika byggnadsarbeten; allt från formsättning och gjutning av betongväggar- och platta till resning av gipsväggar inomhus. Många danska företag har sänt ut arbetskraft för att utföra uppdrag på Malmö Live. Här kan inte heller arbetena kategoriseras gemensamt, men för alla företag utom ett har färre än tio arbetstagare registrerats. De danska företagen har exempelvis monterat solavskärmning, lagt industriparkettsgolv, monterat betongelement, utfört kranarbeten samt erbjudit sina tjänster inom telefoni.

Skanskas tjeckiska dotterbolag har tillverkat och monterat fasadmodulerna på konsert-, kongress- och hotellbyggnaderna samt på kontorsbyggnaden. Själva keramikplattorna för fasaderna på Malmö Live KKH är specialtillverkade i Tyskland, men är hopmonterade till hela moduler bestående av keramik och glas i Tjeckien. Ett italienskt företag tillverkade och monterade badrumsmoduler för Malmö Live KKH.

4.4.1.1 Kritisk granskning beträffande utländsk arbetskraft på Malmö Live

Ovanstående siffror grundar sig som tidigare nämnts på det antal arbetstagare som registrerats efter genomgången säkerhetsintroduktion. Eftersom säkerhetsintroduktionen är obligatorisk, bör bortfallet vara litet. Hur uppdelningen skett i utländsk respektive svensk arbetskraft kan dock utgöra en felkälla, liksom felskrivningar vid själva registrerandet i Excel-bladet. Antalet registrerade arbetstagare säger dock lite om hur länge arbetstagarna har varit i Sverige för att utföra arbetet, något som är särskilt intressant vid jämförelser mot övriga arbetstagare på projektet.

Ytterligare ett missvisande område är att arbetstagarna för ett visst företag inte nödvändigtvis härstammar från samma land som de sänts ut ifrån. Arbetstagarna som varit anställda på exempelvis det lettiska och litauiska företaget kommer bara delvis från dessa båda länder. Många av

arbetstagarna härstammar från andra östeuropeiska länder såsom Ryssland, Vitryssland, Bulgarien och Ungern.

Vidare har även många svenskregistrerade företag haft utländsk arbetskraft utan eller med begränsade kunskaper i svenska. Kommunikationen mellan dessa arbetstagare och Skanskas projektledning kan snarare likställas med hur kommunikationen fungerat mellan de utstationerade arbetstagarna/företagen och Skanskas projektledning. Utifrån registret finns inte möjligheten att urskilja hur många arbetstagare det rör sig om, eftersom det inte är möjligt att utläsa vilka språkkunskaper en person har utifrån dennes namn. Under intervjuerna med Skanskas projektledning har många av respondenterna även sorterat in dessa arbetstagare under gruppen "utländska underentreprenörer", på grund av deras språkliga bakgrund snarare än geografiska.

4.4.2 Varför utländsk arbetskraft?

Enligt en produktionschef¹ på Malmö Live är orsaken till att man handlar upp utländska underentreprenörer en kostnadsfråga och/eller en fråga om arbetskraftsbrist i Sverige. Många av de östeuropeiska underentreprenörerna, inte minst stomentreprenörerna, ligger prismässigt betydligt lägre än motsvarande svenska. Även projektets Bas-U² bekräftar att de utländska underentreprenörerna ofta är betydligt billigare, inberäknat extra kostnader som tillkommer för utbildningar inom arbetsmiljö och säkerhet m.m.

Ytterligare en anledning till att använda utländska arbetare kan vara arbetskraftbrist. Det var fallet när utländska betongarbetare användes under gjutningen av källaren till Malmö Live KKH, dvs. att Skanska inte hade tillgång till tillräckligt med egna betongarbetare berättar produktionschefen³. Specialarbeten är ännu en grund till varför man väljer att ta in utländsk arbetskraft. Produktionschefen⁴ berättar att det tjeckiska företaget, som tillverkat och monterat fasaderna, faller under den sista kategorin. De har specialiserat sig på att tillverka fasadelement och sedan

¹ Produktionschef Skanska, intervju, 20 maj 2015

² Bas-U Skanska, intervju, 3 juni 2015

³ Produktionschef Skanska, intervju, 20 maj 2015

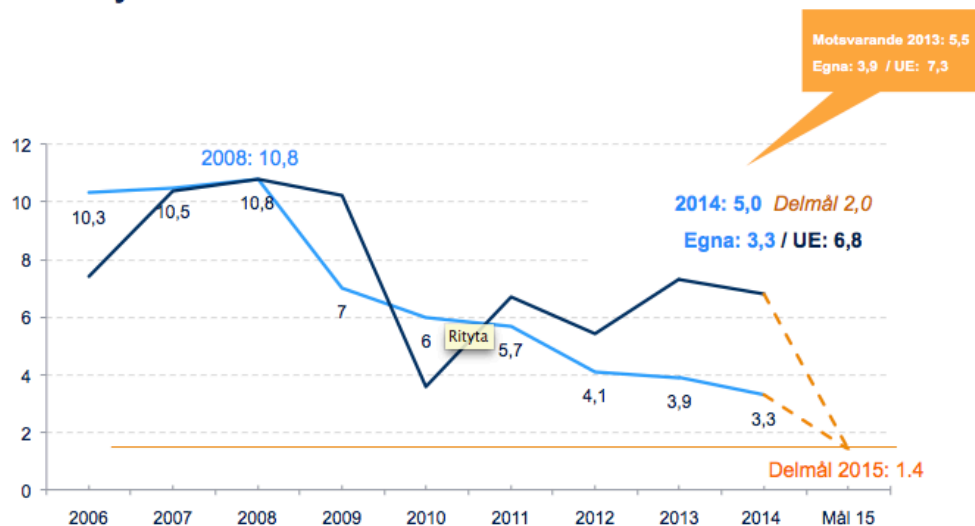
⁴ Produktionschef Skanska, intervju, 20 maj 2015

montera elementen, även på höga höjder som är fallet på hotellbyggnaden. Dessutom har de ett utvecklat logistiksystem, där fasadelementen vanligtvis anländer till byggarbetsplatsen kort innan montage. Även de tyska underentreprenörerna som gjort scenarbetena hör till kategorin specialister. Produktionschefen⁵ tillägger att: “priset givetvis spelat en stor roll vid samtliga upphandlingar”.

4.5 Olycksfallsstatistik Skanska Sverige

Varje år sammanställer Skanska en rapport över det gångna årets arbetsmiljö- och säkerhetsarbete, som sedan publiceras på projektportalen Skanska One.

Olycksfallsfrekvens 2006 – 2014



Figur 4:1 Olycksfallsfrekvens 2006 - 2014 (Skanska One 2015)

Som figur 4:1 visar har olycksfallsfrekvensen minskat stadigt de senaste åren för Skankas egna medarbetare. Under 2014 låg olycksfallsfrekvensen bland de egna medarbetarna på 3,3 olycksfall med frånvaro per miljon arbetade timmar. Skankas delmål på 2,0 uppnåddes med andra ord inte, men utvecklingen går åt rätt håll. Bland de underentreprenörer som är verksamma på Skankas arbetsplatser är olycksfallsfrekvensen högre. 2014

⁵ Produktionschef Skanska, intervju, 20 maj 2015

låg den på 6,8 olycksfall med frånvaro per miljon arbetade timmar, vilket alltså innebär att olycksfallsfrekvensen är lite mer än dubbelt så hög jämfört med de egna medarbetarna. Hos underentreprenörerna kan man inte heller se någon tydlig trend att olycksfallen har minskat sedan 2006. Jämfört med 2007-2009 var 2014 års resultat mycket bättre, men efter år 2010, då den lägsta olycksfallsfrekvensen uppmättes, har antal olycksfall med frånvaro per miljon arbetade timmar legat högre igen de senaste åren. Vad detta beror på kan inte utläsas ur rapporten, men enligt byggarbetsmiljösamordnaren för utförandet⁶ på Malmö Live kan statistiken vara något missvisande eftersom underentreprenörerna de senaste åren fått strängare förhållningsorder om att rapportera in olyckor. Den ökade olycksfallsfrekvensen kan alltså bero på en ökning av antal inrapporterade olyckor jämfört med tidigare. Att olycksfallsfrekvensen för Skanskas egna medarbetare stadigt minskat de senaste åren beror enligt fallprojektets Bas-U⁷ på att Skanskas säkerhets- och arbetsmiljösatsning det senaste decenniet har gett resultat. Vidare har det inte skett någon dödsolycka på Skanskas arbetsplatser i Sverige sedan år 2012 fram till och med 30 juni 2015.

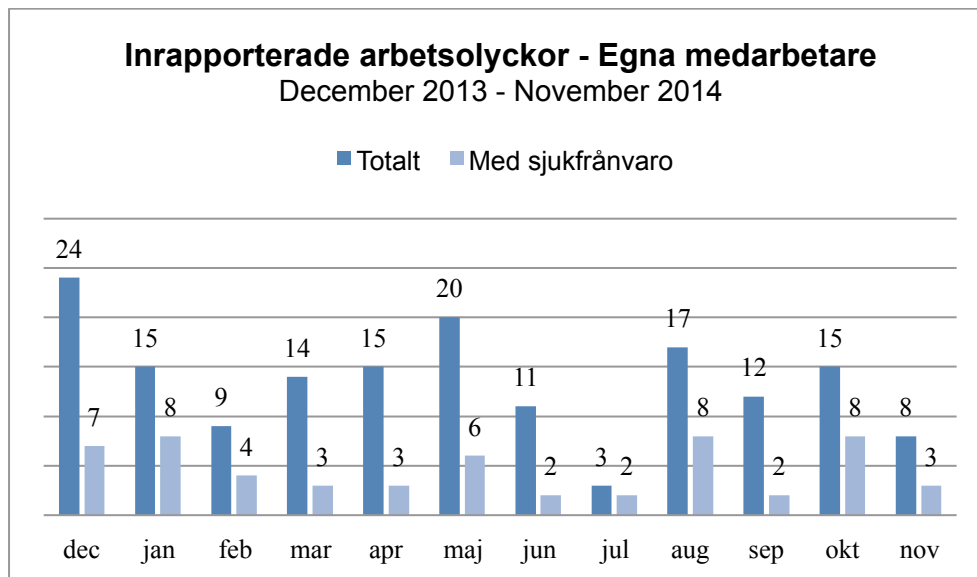
I figur 4:2 redovisas antal inrapporterade arbetsplatsolyckor bland Skanskas egna medarbetare månad för månad under perioden december 2013 – november 2014. För Skanskas underentreprenörer redovisas detsamma i figur 4:3. Även här urskiljs tydligt att underentreprenörerna är inblandade i fler olycksfall än Skanskas egna medarbetare. Dock leder ungefär lika många olyckor till sjukfrånvaro procentuellt sett bland både de egna medarbetarna som bland underentreprenörerna, se tabell 4:2.

Tabell 4:2 Olycksfall nov 2013 - dec 2014 (Skanska One 2015)

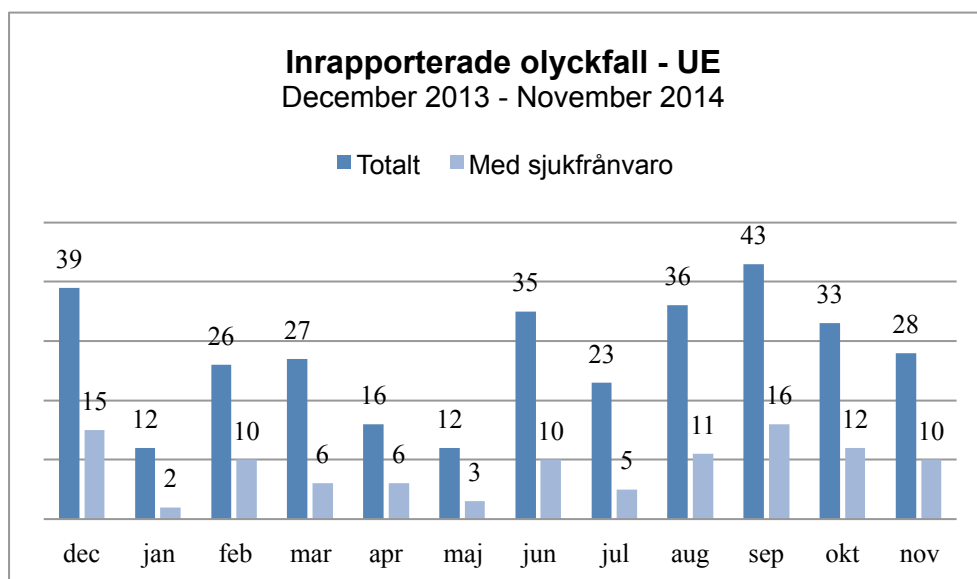
	ANTAL OLYCKSFALL	VARAV MED SJUKFRÅNVARO [ANTAL]	VARAV MED SJUKFRÅNVARO [PROCENT]
EGNA MEDARBETARE	163	49	30,1
UE	330	106	32,1

⁶ Bas-U Skanska, intervju, 28 april 2015

⁷ Bas-U Skanska, intervju, 28 april 2015



Figur 4:2 Antal inrapporterade olycksfall - egna medarbetare (Skanska One 2015)



Figur 4:3 Antal inrapporterade olycksfall - UE (Skanska One 2015)

4.6 Olycksfall med sjukfrånvaro på händelseenheten Hus Syd under 2014

Skanska Sverige är uppdelat i olika regioner, där indelningen sker geografiskt samt efter verksamhet. Malmö Live tillhör händelseenheten Hus Syd. Under 2014 rapporterades det in totalt 77 stycken olyckor via BIA inom Hus Syd- regionen. Av dessa var 11 stycken olycksfall med sjukfrånvaro. Fördelningen mellan Skanskas egna medarbetare och deras underentreprenader ges i tabell 4:3. Rapporterna var inte tillräckligt utförligt skrivna för att kunna utläsa om de inblandade underentreprenörerna var svenska eller utländska, men det kan konstateras att i region Hus Syd var underentreprenörer inblandade i 91 procent av alla olyckor med sjukfrånvaro under 2014.

Tabell 4:3 Olyckor med sjukfrånvaro Hus Syd

ANTAL OLYCKOR MED SJUKFRÅNVARO	
EGNA MEDARBETARE	1
UE	10

4.7 Granskning av olycksfall på Malmö Live

En fullständig sammanställning över olycksfallen som inträffat på Malmö Live finns i bilaga 1.

Från byggstarten i juni 2012 fram till den 30 juni 2015 inträffade det totalt 28 stycken olyckor på Malmö Live, varav tre olyckor ledde till sjukfrånvaro. Vidare fick en arbetstagare alternativa arbetsuppgifter tiden efter olycksfallet.

Olyckor inträffar av många olika anledningar, men i granskningen har följande indelningar gjorts:

1. Självförvållande olyckor
2. Olycksfall på grund av en teknisk brist
3. En arbetstagares försumlighet som lett till att en annan arbetstagare skadats

De flesta olycksfallen som inträffat under byggtiden har varit självförvållande. Med självförvållande menas att en arbetstagare skadad sig själv på grund av: felaktig användning av redskap eller hjälpmedel; felaktig arbetsmetod; otillräcklig kunskap; oförsiktighet eller otur; stress m.fl. Flertalet av orsakerna kan kopplas till den mänskliga faktorn. Av de 28:a olycksfallen räknas 16 stycken (57 procent) som helt självförvållande. Ytterligare tre olyckor inträffade på grund av en blandning av orsakerna självförvållande och teknisk brist.

En teknisk brist kan vara en brist i skyddsanordning eller utrustning, brist i tillsyn eller kontroll, oreda på arbetsplatsen eller otillräcklig städning, felaktigt utförande av arbetsplatsen, tillverkningsfel etc. Utöver de tre nämnda olycksfallen som delvis varit en teknisk brist och delvis självförvållat, har ytterligare fem olycksfall (18 procent) orsakats av tekniska brister.

Vid fyra tillfällen (14 procent) har en arbetstagares vårdslöshet lett till att en annan arbetstagare på arbetsplatsen skadats. Två av olyckorna berodde huvudsakligen på brister i kommunikationen mellan arbetstagarna, de andra två olyckorna på brister i arbetsinstruktioner respektive användandet av felaktiga arbetsmetoder.

Olycksfallen kan även delas in efter vem som varit inblandad i olyckan. Eftersom en arbetstagare vid fyra tillfällen skadat en annan arbetstagare redovisas olycksfallen (inklusive självförvållande olyckor) i tabell 4:4 både efter vem som skadades vid olyckan (= skadad arbetstagare) samt efter vem som orsakat olyckan (= orsakande arbetstagare). Vidare redovisas antalet olycksfall som lett till sjukfrånvaro inom parantes. Indelning görs även efter egen medarbetare (Skanskaanställd), svensk underentreprenör, utländsk underentreprenör samt leverantör. Till gruppen utländsk underentreprenör räknas i detta fall en utländsk arbetstagare med mycket begränsade språkkunskaper i svenska och engelska, trots att denne egentligen är anställd av en svensk underentreprenör. Anledningen är att kommunikationen med denne arbetstagare, på grund av språksvårigheterna, skett på samma sätt som med de utstationerade underentreprenörerna. Vidare gjorde respondenterna samma indelning av arbetstagaren under intervjuerna.

Tabell 4:4 Fördelning av olyckor på Malmö Live (med sjukfrånvaro inom parantes)

	EGEN MEDARBETARE	SVENSK UE	UTLÄNSK UE	LEVERANTÖR
SKADAD ARBETSTAGARE	9 (0)	16 (2)	3 (1)	-
ORSAKANDE ARBETSTAGARE	7	16	4	1

Vid fyra tillfällen har olyckor skett där utländsk arbetskraft har varit inblandad, varav tre olyckor med utstationerad arbetskraft:

- En utländsk arbetstagare (utstationerad) använder sig av en otillåten stega vid montage av fasadelement. När arbetstagaren klättrar nerför stegen börjar den glida, vilket leder till att arbetstagaren trampar snett och ramlar ner för stegen. Arbetstagaren landar illa och bryter ena foten samt ett finger. Ingen sjukfrånvaro, men alternativa arbetsuppgifter tillämpas. Orsak: otillåtna hjälpmedel och felaktiga arbetsmetoder.
- En utländsk arbetstagare (utstationerad) utför arbeten på taket varpå en elkabelrulle kommer i rullning. Arbetstagaren räddar rullen från att falla ner från taket, men bryter lillfingret vid uppfångandet av kabelrullen. Ingen sjukfrånvaro. Orsak: Kabelrullen var ej tillräckligt säkrad samt oförsiktighet.
- En utländsk kranförare (utstationerad) lyfter en basker utan varken mottagare på marken eller uppsyn över nedsättningsplatsen. Kranföraren sänker baskern för fort och den träffar en annan (svensk) arbetstagare i huvudet. Orsak: Felaktig arbetsmetod (ingen mottagare eller uppsyn av nedsättningsplatsen).
- En arbetstagare med utländsk bakgrund med mycket begränsade kunskaper i svenska och engelska (ej utstationerad, utan anställd hos en svensk underentreprenör) använder sig av en olovligen lånad rullställning vid städningsarbete. Arbetstagaren drog sig fram längs ett ventilationsrör, ståendes på ställningen, vilket resulterar i att ställningen välter och arbetstagaren faller cirka två meter. Arbetstagaren bryter hand- och fotled och blir sjukskriven; troligen mer än 14 dagar. Orsak: otillåtna hjälpmedel och felaktiga arbetsmetoder, otillräcklig kompetens samt stress (enligt utsago från arbetstagaren).

Procentuellt har utländsk arbetskraft varit inblandad i cirka 14 procent av olyckorna på Malmö Live, varav utstationerad arbetskraft varit inblandad i nästan 11 procent av olycksfallen.

Urvalet är för litet för att kunna dra några slutsatser, men vid tre av fallen beror olyckan delvis på att fel arbetsmetoder har använts. Om det beror på arbetstagarens okunskap, slarv, stress, brister i arbetsinstruktioner eller andra grunder förtäljer inte olycksrapporterna.

Av olycksfallen på Malmö Live har svenska underentreprenörer varit inblandade i 57 procent av fallen. Skanskas anställda har vid nio tillfällen

(32 procent) skadats efter ett olycksfall och vid sju tillfällen (25 procent) orsakat olyckan. Skanskas underentreprenörer var därmed inblandade i 68 – 75 procent av alla olycksfall som skett under byggtiden på Malmö Live.

Från etableringen av arbetsplatsen den 2 maj 2012 fram till överlämnandet av Malmö KKH den 1 maj 2015 registrerades enligt projektets Bas-U⁸ cirka 1 600 000 arbetade timmar (tjänstemän, yrkesarbetare och underentreprenörer).

⁸ Bas-U Skanska, e-mailutskick 5 maj 2015

5 Intervjuresultat

I femte kapitlet presenteras sammanställningen från de genomförda intervjuerna med projektledningen på Malmö Live.

Respondenterna (R) har fått kodade beteckningar. Intervjun med **R1** genomfördes först och var av än mer öppen karaktär än övriga, därför skiljer sig vissa frågeformuleringar och därmed också svaren från **R1**:s intervju jämfört med de andras. I redovisningen av svaren (avsnitt 5.3 - 5.9) används rutor för att redovisa intervjufrågorna och kursiverad text inom citationstecken för exakta citat.

5.1 Respondenterna

R1: 65 år, huvudskyddsombud, yrkesskola (tidigare arbetat som betongarbetare) och utbildningar som skyddsombud.

R2: 34 år, produktionschef, men har varit samordnings- och logistikansvarig på Malmö Live, högskoleingenjör i bebyggelseutveckling och byggteknik, har varit heta-arbeten-ansvarig samt Bas-U när ordinarie Bas-U varit borta.

R3: 38 år, produktionsledare, yrkeshögskola (tidigare arbetat som snickare under 15 år).

R4: 29 år, produktionsledare, civilingenjör inom väg- och vattenbyggnad.

R5: 52 år, produktionschef, fyraårig teknisk, vanligtvis Bas-U (men inte på detta projekt).

R6: 57 år, Bas-U, fyraårig teknisk och bygg- och anläggningslinjen (tvåårig) samt skyddsutbildning (tvåårig).

5.2 Intervjumanus

Det fullständiga intervjumanuset finns i bilaga 2. Intervjuerna var uppdelade i sju olika ämnesområden:

- Arbetsmiljöarbetet på Malmö Live (kap. 5.3)
- Olycksfall (kap. 5.4)
- Kommunikation med utländska underentreprenörer (kap. 5.5)
- Tysta boken (kap. 5.6)
- Svenska underentreprenörers arbetsmiljöarbete på Malmö Live (kap. 5.7)
- Utländska underentreprenörers arbetsmiljöarbete på Malmö Live (kap. 5.8)
- Avslutande frågor (kap. 5.9)

5.3 Arbetsmiljöarbetet på Malmö Live

Hur har du upplevt arbetsmiljöarbetet på Malmö Live jämfört med tidigare projekt?

Samtliga respondenter svarar att de tycker att arbetsmiljöarbetet på projektet har fungerat mycket bra. Enligt **R2** sattes höga mål, såsom inga olycksfall och säkerhet i världsklass, redan från start. Alla nämner någon gång under intervjun att framgången till stor del beror på projektets extra arbetsmiljöresurs, dvs. projektets Bas-U, som har arbetat med säkerheten och arbetsmiljön på heltid. **R1**, **R2** och **R5** betonar att en dedikerad Bas-U underlättar arbetet, eftersom man kan fokusera på andra bitar samt att det *“blir mer stuns”* i arbetsmiljöarbetet på det sättet. Dessutom uppstår ingen intressekonflikt, vilket annars är vanlig när en och samma person är både produktionschef och Bas-U, anser **R5**.

Att större projekt får mer resurser för att uppnå en bra arbetsmiljö nämner både **R1** och **R4**. Båda respondenterna menar att det beror på att Malmö Live är ett av Skanskas prestigeprojekt, som ständigt är i fokus och dessutom ett projekt dit många kommit på studiebesök, inklusive högre chefer inom företaget.

Vad har fungerat bra?

R6 berättar att mycket resurser har satsats på att få med alla personer i arbetsmiljöarbetet, så att alla hjälper till och tar ansvar för säkerheten på arbetsplatsen. Vilket inte har varit lätt och spridningen i förståelse och kunskap har varit stor bland arbetstagarna.

R1 tycker att ställningarna på Malmö Live har hållit hög klass.

R2 nämner att det har fungerat bra med såväl den personliga skyddsutrustningen som att man har använt sig av säkra arbetsmetoder. Att just den personliga skyddsutrustningen har varit på plats håller även **R6** med om. Vidare tycker **R6** att organisationen består utav glada, lojala och bra människor, där de flesta ser lösningar istället för problem. Annars är som sagt alla respondenter överens om att arbetet som den extra arbetsmiljöresursen (Bas-U:n) utfört varit lyckat. **R1** sammanfattar det i orden att projektets Bas-U *“har varit guld värd”*.

Vad har du upplevt har varit svårigheterna med arbetsmiljöarbetet på Malmö Live?
--

R2 berättar att som i alla stadsprojekt med trånga arbetsplatser, har det även på Malmö Live ibland varit svårt att genomföra säkra lyft med avgränsade lyftzoner samt att få trafiken att fungera på ett bra sätt. Såväl biltrafiken, som gångtrafiken. Även **R4** håller med om svårigheterna som följer med en trång arbetsplats samt att Malmö Live egentligen har varit uppdelad i flera projekt, som måste samsas på den trånga arbetsplatsen.

R4 nämner att inför studiebesök, då företagets ledning medverkat, har extra tid och resurser lagts på att iordningställa arbetsplatsen, exempelvis genom att fixa till gångvägarna och städa. Problemet är att en *“falsk verklighet”* visas upp, vilken skiljer sig mot den vardagliga nivån.

Två av respondenterna (**R3** och **R5**) antyder att nivån på säkerheten ibland nästan har varit för hög. *“Petig”* är uttrycket **R3** använder sig av. *“Väldig energisk Bas-U, om man säger så”* säger **R5**.

Både **R1** och **R4** nämner problematiken med utländsk arbetskraft. Framförallt nämner de kommunikationssvårigheterna som uppstår när personer inte talar samma språk. *“Tungt och tungrott”* anser **R1**, som utöver det nämner att utländsk arbetskraft ofta ligger flera år efter Skanska när det gäller säkerhetsarbetet.

Att få med alla i säkerhetstänket har inte varit lätt enligt **R6**. Egna medarbetare, svenska och utländska arbetstagare inberäknat. Många av arbetstagarna i de egna leden har ifrågasatt allt och alla, inklusive den utländska arbetskraften. *“Mycket tjat om vi och dem”* anser **R6**. Trots att det ofta varit de utländska arbetstagarna som varit medgörliga gällande arbetsmiljön. *“De vill verkligen visa oss på Skanska att de ska fixa det här”*.

5.4 Olycksfall

Varför tror du att olyckor sker? Vid vilka tillfällen sker olyckor?

“Jag tror att det finns många olika anledningar, lika många som antalet olyckor” säger **R2** och ger exempel på orsaker såsom dålig planering, trötthet, slumpen och “jag ska bara” eller när man improviserar.

R3 tror framförallt att det beror på att man försöker ta genvägar och stressa igenom arbetsmoment som inte är arbetsberedda ordentligt. Att stress leder till att man prioriterar produktionen framför säkerheten.

R4 nämner faktorer som stress, machokultur och hemmablindhet. Till machokulturen räknar respondenten att man både slutar bry sig och/eller att man inte ska visa att man bryr sig. Vilket **R4** tillägger att man på Malmö Live arbetat mycket med; att få alla att bry sig om varandra och även sig själva när det kommer till att jobba säkert. Stress tror respondenten kan variera lite från yrkesgrupp till yrkesgrupp. Snickare som arbetar på ackord kanske ofta är inblandad i olyckor på grund av att man känner pressen att man måste jobba på, att man inte har tid att jobba säkert. **R4** spekulerar att företagets UE ibland pressas för hårt av Skanskas arbetsledning, eftersom projekten måste komma framåt. Då kan det vara problematiskt om underentreprenören har resurssatt otillräckligt eller om de inte har fler arbetstagare att tillgå. Vilket leder till att arbetstagarna börjar tumma på säkerheten och kör på “jag ska bara”. Skanskas arbetsledning borde satsa på att “[...] pressa, utan att stressa – annars blir det bara en negativ spiral.”

R5 nämner den mänskliga faktorn och “jag ska bara” som orsaker. Att olyckor händer när vi gör det som vi redan gjort så många gånger förr, när vi gör det som vi gör dagligen och som vi tycker att vi kan så bra.

Även **R6** går in på människans beteende, att det finns många som chansar och tar risker. Kanske på grund av ren okunskap eller att man tänker på att bli klar i tid och glömmer av sig i situationen. Respondenten tror inte att man gör det medvetet, men att man leker med risker och ibland till och med döden. Exempelvis när man inte kopplar sig med säkerhetssele vid arbete på höga höjder. **R6** betonar att det gäller att få med sig alla och ändra beteendet hos dem som arbetar osäkert.

R1 tror också att många chansar ibland och tar onödiga risker. Ofta “ska man bara” göra någonting lite snabbt. Då spelar bekvämligheten in, att man slipper gå och hämta rätt sorts verktyg eller hjälpmedel. Sedan upplever **R1** att Skanskas personal blivit betydligt bättre på att arbeta säkert de senaste

åren, eftersom det är ett område som det legat mycket fokus på, men avrundar med att säga: *“Sen är det alltid någon som tror att han är Tarzan”*.

R6 är av den åsikten att man kan förebygga väldigt mycket olyckor, men tror tyvärr inte att man kan förebygga alla. *“Någonting som detta projekt har lärt mig är att vi inte är bättre än vår svagaste länk. Vi har ett uttryck där vi har sagt att 'Den sista idioten är inte född än' och den sista idioten har funnits på det här bygget, så många gånger. Vi har haft ren tur att det inte har hänt värre saker.”*

Som en sista anledning nämner **R6** jargongen, som framförallt vanligtvis finns hos företagets underentreprenörer. På Malmö Live har arbetsmiljöarbetet ändå fungerat bra, inte minst på grund av de extratillsatta resurserna, men respondenten påpekar att så är det inte på andra byggen. Denne tror att även jargongen beror på bristande förståelse; att de inte förstår att det är för deras skull säkerhetskraven finns.

Upplever du att vissa personer/grupper är inblandade/orsak till fler olyckor än andra?
(Följdfråga om respondenten inte själv går in på ämnet: Hur upplever du att Skanskas egna anställda arbetar säkerhetsmässigt jämfört med svenska underentreprenörer? Jämfört med utländska underentreprenörer?)

Alla respondenter är överens om att de inte tror att någon viss grupp är inblandad i olyckor oftare än andra.

R4 upplever dock att vissa yrkesgrupper som kommer från utlandet arbetar betydligt mer osäkert, men konstaterar att det inte har givit upphov till några allvarliga olyckor. Däremot spekulerar respondenten att många tillbud och säkerligen även olycksfall aldrig kommer till Skanskas projektlednings kännedom. **R4** nämner att rapporteringen inte fungerar som den borde. Exempelvis bröt en svensk underentreprenörs arbetstagare foten efter att denne på ett felaktigt sätt försökt att flytta en lift. Det tog en vecka innan incidenten rapporterades in till Skanskas projektledning, trots att arbetstagaren blev sjukskriven. Vad som händer när underentreprenörer arbetar kvälls-, natt- och helgskift är det ingen på Skanska som har koll på. Säkert är att inte ett enda tillbud eller olycksfall blivit inrapporterade från tidpunkter utanför ordinarie arbetstid konstaterar **R4**.

R2 tycker att det är individuellt och det snarare beror på vilken syn man har på säkerhet samt vilka toleranser man har som person. Även om respondenten upplever att vissa personers beteende inte känns säkert och inte själv skulle klara av att arbeta på det sättet, så konstaterar hen att en del

riskfyllda arbeten är en del av vissa yrkesarbetares vardag. Att det är snarare än individuellt håller även **R5** med om, som säger att vissa personer är alltid inblandade och att hen tror att det snarare beror på en persons mentalitet än några annat.

R3 tror inte heller att någon viss grupp är överrepresenterad i olycksfallsstatistiken, men nämner ändå möjligheten att vissa yrkesgrupper som Prefab-montörer, vilka ofta arbetar under stress, kan vara inblandade i fler olyckor än andra.

Förutom **R2** är respondenterna av den åsikten att Skanskas egna anställda arbetar på ett säkrare sätt än företagets underentreprenörer.

R5 berättar att de senaste tio årens "*tjat*" har givit resultat och att det skett en förändring bland medarbetarna de senaste tre-fyra åren. Respondenten upplever att hen inte längre behöver säga till arbetstagare om den personliga säkerhetsutrustningen, utan att allt sitter på plats.

R3 tar också upp att Skanskas medarbetare har blivit "inpräntade" hur man ska arbeta säkert och att det framförallt märks skillnad gällande förståelsen. Att de egna arbetstagarna förstått fördelarna med att arbeta på ett säkert sätt, medan underentreprenörerna som kommer utifrån ofta tycker att det bara tar tid och kostar pengar. "*Jag tror att det är en omställning för andra och det gäller att få med alla på banan*" säger **R3**, som sedan tillägger att det är en resa och att Skanska också hade en tuff start, men att de nu kommit en bra bit på vägen.

R6, som tidigare även har arbetat som inspektör på Arbetsmiljöverket, är övertygad om att Skanskas egna medarbetare ligger långt före alla andra när det gäller säkerhet. Hen har i sitt arbete som inspektör besökt arbetsplatser från de flesta byggföretag och menar att inget annat företag är ens i närheten av Skanskas säkerhets- och arbetsmiljönivå. Andra företag säger det utåt, men det är mest tomt prat försäkrar **R6**.

R1 delar **R6**:s mening att det fortfarande är stor skillnad mellan Skanskas anställda och underentreprenörernas säkerhetstänk. Hen upplever att många av de mindre firmorna inte arbetar med säkerhet alls och att arbetstagarna nästan blir chockade när de kommit in på Malmö Live för att utföra arbete.

Många av de olyckor som skett på Malmö Live är självförvållande, vad tror du att det beror på?

Här nämner alla respondenter orsaker som kan kopplas till den mänskliga faktorn. Slarv, "jag ska bara", lathet, okunskap, stress och hemmablindhet är ord som respondenterna använder.

Att många väljer att inte gå och hämta rätt sorts redskap eller hjälpmedel, utan använder vad som finns närmast eftersom de snabbt "ska bara" fixa något, leder till att många skadar sig själva tror **R3** och **R6**. "Man tänker inte riktigt till" säger **R1**.

R4 poängterar att många arbetstagare utför samma typ av arbete dagligen, kanske i flera månader eller år. "För varje dag som går, så mindre och mindre tycker du att det som var en risk från början är en, eftersom det inte händer något" säger respondenten och jämför med att många börjar använda cykelhjälm först efter att de ramlat. Vilken de sedan använder i några år innan minnet av olyckan bleknat och de slutar använda hjälmen igen. **R4** tror inte heller att en snickare, som har skruvat mycket gips de senaste 20 åren, skulle sätta sig ner för att göra en arbetsberedning. "Snickaren skulle tycka att man är dum i huvudet" fyller **R4** ut med. Lösningen tror respondenten ligger i arbetsrotation, men berättar att det alltid pratas på alla byggen om fördelarna med arbetsrotation, men att det inte omsätts i verkligheten. Delvis på grund av ackorden; arbetstagarna har inte "råd" att arbetsrotera. Sedan när någon måste gå hem på grund av en förstörd handled efter år av gipsskruvande påverkas ändå inte olycksstatistiken, eftersom det var en förslitningsskada och inte en olycka.

5.5 Kommunikation med utländska underentreprenörer

Eftersom många av respondenterna självmant besvarade flera frågor samtidigt redovisas nedan svaren på följande frågor:

Hur har kommunikationen skett mellan dig och utländska underentreprenörer?
Hur upplever du att kommunikationen har fungerat? Vad beror det på?
Upplever du att du haft tillräckliga engelskkunskaper för att kunna kommunicera med utländska underentreprenörer?
Upplever du att den utländska arbetsledningen haft tillräckliga engelskkunskaper för att kunna kommunicera tillfredsställande?

R1, som har varit huvudskyddsombud på Malmö Live, berättar att kommunikationen skett via delprojektens produktionschefer, som i sin tur tagit upp spörsmål med den utländska ledningen. Ofta är även produktionsledarna (arbetsledarna) del av kommunikationskedjan. Respondenten tycker att fördelen är att det blir tyngd när en produktionschef kopplas in, så att den utländska firman förstår att man måste ta säkerheten på allvar. Nackdelen är att kommunikationskedjorna blir väldigt långa, vilket gör att många saker blir tungrodda när man inte kan ta det direkt med yrkesarbetarna.

R1 klassar sin engelska som semesterengelska, vilket hen inte upplever har varit tillräckligt bra och därför har hen för det mesta inte själv diskuterat spörsmål med de utländska arbetstagarna utan gått via Skanskas produktionsledning.

R2, som ansvarat för samordningen och logistiken, har till största del kommunicerat med det tjeckiska företag som tillverkat och monterat fasaderna på Malmö Live KKH och kontoret. Hos det tjeckiska företag kunde projektchefen och en produktionsledare (arbetsledare) engelska, vilket också var det språk som användes i kommunikationen mellan **R2** och de två tjeckiska ledarna. Företagets produktionschef kunde tyvärr inte engelska. Dessutom använde sig **R2** ofta av handrörelser vid kommunikation med de tjeckiska yrkesarbetarna ute på bygget.

R2 tycker att det har fungerat ganska bra, mycket tack vare god planering. Hen berättar att de diskuterat mycket med det tjeckiska företaget var de kunde ställa fasadelementen innan montage, för att de inte skulle stå i vägen. *“Om instruktionerna sedan följs är alltid upp till arbetstagarna, om de är vana att jobba på det sättet vi gör eller om dem väljer att jobba på ett annat sätt”* fyller respondenten i.

R2 upplever att hens engelskkunskaper varit tillräckliga redan från start. Respondenten har kunnat mycket fackord sedan tidigare och har lärt sig ytterligare nya under projektet. Av de två tjeckiska ledarna kunde en av dem mycket bra engelska, medan den andra hade lite mer problem med ordföljden. Däremot uppfattade inte **R2** att det orsakade några missförstånd och de flesta facktermerna hade arbetsledaren koll på.

För **R3**:s del har mycket av kommunikationen skett vid olika typen av möten med de utländska underentreprenörerna, men delvis även ute på plats. På delprojektet där **R3** har varit produktionsledare har endast arbetsledningen på de utländska företagen kunnat engelska, så kommunikationen har främst skett mellan hen och arbetsledningen. *“Sen*

kunde även han som lastkopplar lite engelska, så brukade även snacka med honom ibland om det var någonting” tillägger R3.

R3 upplever att själva kommunikationen har fungerat bra, men berättar att de utländska underentreprenörerna ändå ofta gör andra saker än vad man kommit överens om. Hen har funderat mycket på varför det brister och tycker att de från Skanskas håll försökt så gott de kan, men har inte kommit fram till någon slutsats. Respondenten berättar att samma diskussioner återkommer vecka efter vecka på mötena. Den utländska arbetsledningen säger att de ska åtgärda saker, men det blir ofta inte gjort.

R3 upplever att dennes engelskkunskaper är räckt för att kunna kommunicera tillfredsställande med de utländska underentreprenörerna. Respondenten tycker också att den utländska arbetsledningen varit helt okay på engelska.

R4, som också är produktionsledare på ett av delprojekten, svarar: *“Jag har pratat med deras arbetsledare, som kan hyfsad engelska och de pratar med sina grabbar och jag har ingen aning om vad de säger till dem.”*

R4 upplever att hens engelskanivå är bra, men att den utländska motparten inte behärskat engelskan tillräckligt bra. Om **R4** skulle ha kunnat ryska, skulle det vara till bättre hjälp än engelskan enligt egen utsago. En av de svenska underentreprenörernas arbetstagare har nämligen kunnat tala ryska. Hen har hjälp till vid många lyft och har kunnat kommunicera med den rysktalande tornkranföraren på det litauiska företaget berättar respondenten. Vilket har varit till stor hjälp för Skanska. En av arbetsledarna på stomentreprenören har även kunnat skaplig svenska. Kommunikationen med den svensktalande arbetsledaren fungerade bättre jämfört med det litauiska företags två andra arbetsledare.

Det tjeckiska företaget, som monterat fasaderna på byggnaden, har haft en kranförare som enligt **R4** *“varit skitduktig på engelska och det underlättade jättemycket”*. För att Skanskas produktion ska fungera måste många materiallyft ske med tornkranen förklarar respondenten. *”Många gånger kommunicerade vi direkt med kranföraren istället för att gå via arbetsledningen.”*

Hur kommunikationen har fungerat skiljer sig, enligt **R4**, lite mellan de olika utländska underentreprenörerna. Det litauiska företaget var på plats under hela stomresningen, vilket var smidigare jämfört med det estländska företaget som monterat glasprofiler invändigt och som bara var på plats stötvis.

R4 har upplevt samma problem som **R3**, det vill säga att de utländska underentreprenörerna inte åtgärdar problem som den svenska arbetsledningen ber dem om. Respondenten berättar om att de införde en daglig säkerhetsrond med det litauiska företaget. En av Skanskas produktionsledare gick en runda varje morgon tillsammans med en av arbetsledarna på det litauiska företaget, för att kontrollera brister som uppstått under kvälls- och nattskiftet. Trots att produktionsledaren visade på mer eller mindre samma brister varje dag och de litauiska arbetsledarna lovade att rätta till problemen, åtgärdades många brister bara tillfälligt, om ens det. **R4** tror att många utländska underentreprenörer inte arbetar förebyggande, utan bara rättar till avvikelser när de blir tillsagda. Sedan upprepar de samma slags misstag vid ett annat tillfälle. Vad det beror på kan bara **R4** spekulera i, men hen tror att det är en kulturfråga snarare än bristande språkkunskaper som ligger bakom. Dels kanske utländska arbetstagare är mer vana att få skäll från chefen, att det inte fungerar avskräckande. Dels kanske inte den svenska ledarstilen och våra platta organisationer fungerar vid kommunikation med utländska arbetstagare resonerar respondenten. *“I Sverige är vi demokratiska, resonerande, kompis med våra anställda och det är kanske däri problemet ligger. Att de tycker att man är en riktig mes. Kanske man ska säga 'gör så här, annars...' istället för att vara som man är mot svenskar”*.

R4 förklarar att många gånger tycker den svenska arbetsledningen att samarbetet med utländska underentreprenörer är krävande och problematiskt under hela projektiden, men att när det är klart säger många ändå att det gick bra. Kanske för att utländska entreprenörer ofta utför jobb betydligt billigare än svenska. *“Då får det vara värt slitet ute på plats, även om det inte går ihop med arbetsmiljö- och säkerhetskraven”* tror respondenten. *“Sen om det hade varit röda siffror, så hade vi varit jävligt missnöjda såklart”* understryker **R4** och avslutar med att säga att man får vad man betalar för.

R5, som är produktionschef, berättar att en av hans produktionsledare talar både polska och tyska flytande, vilket lett till att mycket av kommunikationen skett på polska och tyska mellan produktionsledaren och den utländska arbetsledningen. Utöver det har **R5** kommunicerat på engelska med den utländska arbetsledningen.

R5 tycker att dennes engelskkunskaper räckt till och att arbetsledarna på de utländska företagen har kunnat kommunicera tillfredställande med. Däremot berättar respondenten att det varit problematiskt med städarna, som många gånger inte har kunnat någon svenska alls. Städ företagen är svenska underentreprenörer, men de allra flesta arbetstagarna är av utländsk härkomst. *“Nästa gång måste jag kräva att det de har svensktalande*

arbetsledning på plats” fastslår **R5**.

Utöver det upplever **R5** att kommunikationen har fungerat utan några större problem, men tar även upp problematiken med olika typer av ledarskap. Respondenten tar upp hur denne under projektets gång lärt sig hantera problemet och ger ett exempel hur hen fick kommunikationen att fungera med den utländska underentreprenören som gjöt källarplattan: *“I början tog jag in arbetsledaren för att säga till honom 'så här ska du göra', men det hjälpte inte, utan jag var tvungen att säga till honom inför alla gubbarna där ute. Då gjorde han som jag sa, annars så struntade han i det.”* **R5** avslutar med att berätta att många lärdomar gällande hur man ska arbeta med utländska UE kommer från svenskar som arbetat utomlands.

R6, som är Bas-U, har kommunicerat på engelska och med hjälp av handrörelser. Hen tycker att kommunikationen fungerat bra. I början av projektet var det lite problem, men det avstyrades ganska snabbt genom att fråga vad exakt de inte förstod. Sedan har en av kranförarna inte behärskat engelska, vilket har varit bekymmersamt. Att en kranförare inte kan engelska tycker respondenten är bristfälligt och anser att det borde vara ett krav när man tar jobb i ett annat land. Likaså att svenskar måste kunna prata engelska när vi arbetar utomlands.

R6:s engelska är enligt egen utsago inte bra, men hen tycker att det har fungerat bra ändå. Respondenten upplever att de utländska arbetstagarna har förstått vad hen menar och när hen inte hittar rätt ord eller uttryck i alla lägen, fungerar det bra att peka. Dessutom kan de flesta utländska underentreprenörerna inte bättre engelska. Förutom engelsmännen tillägger **R6**, men betonar att huvudsaken är att man vågar prata, även om man inte kan perfekt engelska.

Att en av produktionsledarna på Skanska kunnat polska och tyska har också underlättat, inte minst vid säkerhetsintroduktionerna berättar **R6**. Då har produktionsledaren kunnat översätta säkerhetsinformationen åt de arbetstagarna som bara kan polska eller tyska.

Har du förslag på vad som hade kunnat förbättras?

R1 skulle gärna ha sett att Skanska satte medarbetarna som önskar att bättra på sina engelskkunskaper på kurs. För att lära sig byggterminologin och förbättra vad respondenten kallar semesterengelska. Hen ser fördelarna med att själv kunna kommunicera direkt med den utländska arbetsledningen.

Även **R6** håller med om att Skanska borde satsa på att erbjuda kurser i engelska till medarbetarna. Dessutom upplever respondenten att många

inom Skanska är dåliga ledare, både när det att ta svenska och utländska arbetstagare. En kurs inom ledarskap och kultur skulle kunna hjälpa till när det kommer till utländska arbetstagare, men redan idag finns det kurser i allmänt ledarskap som Skansas arbetsledning får gå. **R6** tror att det utöver det måste till något annat, mer praktiska bitar. Hen nämner att många av dagens unga har kommit i en ledande position automatiskt när de börjat arbeta efter några års studier och klarar att göra bra resultat, men att de behöver stöttning för att bli bra ledare. **R6** tycker att många inte vågar säga till när de ser någon som arbetar osäkert, utan bara får förbi. "Det måste vi bli bättre på" avslutar **R6**.

R2 fastslår att kommunikation alltid kan bli bättre. "*Det optimala är ju om man kan prata med alla ute på arbetsplatsen. Så att man kan påpeka saker, både stora och små. Men det är ju en utopi.*"

R3, som upplevt problem med att saker inte blir åtgärdade, berättar att hen har försökt att få de utländska arbetsledarna att använda sig av checklistor, men att de inte velat arbeta på det sättet. Varför vet inte respondenten.

R4 konstaterar att det blev enklare när den svenskspråkiga arbetsledaren gick över till dagskiftet. Sen om det berodde på att arbetsledaren kunde svenska eller var annorlunda som person jämfört med de andra arbetsledarna kan respondenten inte veta. **R4** upplever att konflikter många gånger uppstår när personer bara säger ja till vad man än säger, kanske för att dem vill vara till lags, kanske för att de säger ja till allt och sedan glömmer av hälften. Enligt **R4** skulle en förbättring kunna ha varit om man tillsatt en extra resurs i form av en produktionsledare till den svenska arbetsledningen. Denne skulle bara kunna ha fokuserat på kommunikationen och det dagliga arbetet med en av de utländska underentreprenörerna, för att avlasta de andra produktionsledarna.

R4 tycker också att återkoppling mellan nya och avslutade projekt måste bli bättre, även när det gäller erfarenhetsutbyten beträffande utländska underentreprenörer. Mycket nyttig information försvinner, t.ex. hur arbetet med en entreprenör fungerat under ett projekt anser respondenten.

"Det sägs att många polska företag som arbetat i Sverige en längre tid har lärt sig vårt sätt att jobba och då fungerar det ju mycket bättre. [...] Så det är bra om Skanska försöker arbeta mot samma företag. [...] Man kanske ska se på det på sikt och satsa på att lära upp ett stort utländskt företag som man sen kan samarbeta med." (**R4**)

R4 tillägger dock att på grund av den fria marknaden kommer säkerligen många polska arbetstagare succesivt att bytas ut till billigare arbetskraft från

till exempel Estland. Hen lägger till att ett av de polska företagen på ett av de andra delprojekten bara haft polsk arbetsledning, medan arbetstagarna har kommit från länder som Ryssland, Baltikum etc.

R5 betonar vikten av att inköpen av utländska underentreprenörer går rätt till: “*Vi kan inte förutsätta att de ska kunna svenska, men vi kan se till att de har tolk eller engelsktalande förmän med när vi gör köpen.*”

5.6 Tysta boken

Känner du till Tysta boken?

Tror du att Tysta boken skulle kunna ha bidragit till en bättre arbetsmiljö samt underlättat kommunikationen med utländska underentreprenörer? (På vilket sätt?)

Tror du att Tysta boken skulle kunna ha bidragit till en bättre arbetsmiljö samt underlättat kommunikationen med svenska underentreprenörer? (På vilket sätt?)

Ingen av respondenterna kände till Tysta boken, men efter frågan ställts fick samtliga bläddra i boken under tiden som de fick höra lite om bokens bakgrund och tänkta användningsområden (se 3.2.4). Alla respondenter ser stor potential i Tysta boken och samtliga skulle gärna använt den under projektet.

R1 påpekar dock att det inte räcker, utan att man också måste prata med yrkesmännen. Hen ser möjligheter att både kunna använda boken till att peka i, men också att arbetstagarna själva kan bläddra i boken och se hur man arbetar säkert.

R2 tycker att bilderboken “*absolut kan komma till användning*” när det gäller arbetet med utländsk arbetskraft. Under Malmö Live-projektet har **R2** själv varit med och gjort ett litet lexikon för en tjeckisk kranförare som inte kunde någon engelska i början. Tack vare lexikonet lärde sig kranföraren en del engelska ord och uttryck, så att denne kunde samarbeta på ett bra sätt med de andra kranförarna.

R2 är först lite skeptiskt till Tysta bokens användbarhet gentemot svenska underentreprenörer och spekulerar att många eventuellt skulle kunna ta det som en förolämpning att man använder en bilderbok istället för att prata med varandra. Hen skulle inte bli förolämpad för egen del, men tror att många andra nog skulle bli det. Under tiden **R2** pratar bläddrar hen vidare i

boken och konstaterar att många bilder faktiskt är väldigt bra och tydliga. *“Lysande exempel på hur man inte ska använda stegar.”*

R3 tycker att många saker i Tysta boken är väldigt vettiga och tror att många arbetstagare inte har koll på en del av de säkra arbetsmetoderna. Respondenten ser användningsområde för boken både för utländska och svenska underentreprenörer. Många inser först att de använt fel arbetsmetod när det är för sent och Tysta boken skulle kunna användas ute på plats som kontroll tror hen. *“Väldigt pedagogisk”* avrundar **R3**.

När **R4** bläddrar i Tysta boken blir hen entusiastisk. Respondenten ser många fördelar med bilderboken, inte minst för produktionsledarna och tycker att boken kan användas vid kommunikation med såväl svenska som utländska arbetstagare: *“Mycket bra hjälpmedel för att kommunicera oavsett språk!”*

R4 får följdfrågan om inte svenska arbetstagare skulle kunna bli förolämpade om man skulle använd en bilderbok som kommunikationshjälpmedel och svarar: *“Alltså, ibland är det ju ett jäkla dagis man jobbar på, så då kan man väl använda pekböcker också. Kanske att några uppfattar det förolämpande, men om man behöver använda den, så betyder det ju att man uppenbarligen gör något fel.”*

R4 tar även upp entydigheten att se en bild jämfört med att beskriva samma sak med ord. Att det ofta blir problem om människor har olika förförståelse. Det eftersom man alltid refererar till sina egna upplevelser, vilket lätt leder till missförstånd om inte motparten har liknande erfarenheter. Hen förtydligar att även om man själv tror att man är tydlig, är man ofta inte tydlig nog.

R5 tycker att Tysta boken verkar bra, men ser framförallt användning av boken i arbetet med utländska underentreprenörer. Respondenten tycker att de svenska underentreprenörerna förstår vad projektledningen på Skanska menar och vill.

R6 blir väldigt förtjust i boken och säger att hen ska införskaffa en för egen del. Respondenten tycker att det finns många bra exempel i boken på säkra arbetsmetoder och nämner att hen sett många använda en vinkelslip på fel sätt, men att bilden i boken tydligt visar hur man ska arbeta på rätt sätt. **R6** säger även att boken kan vara till hjälp i arbetet med svensk UE.

5.7 Svenska underentreprenörers arbetsmiljöarbete på Malmö Live

Hur upplever du att arbetsmiljöarbetet med svenska underentreprenörer har fungerat?

Vad har varit bra?

Vad kunde ha fungerat bättre?

R1 tycker att det är stor skillnad mellan Skanskas egna anställda och svenska UE och säger att det är många som inte är vana att arbeta med säkerhet på det sättet som Skanska gör. Hen tror att det är framförallt underentreprenörernas inställning, men även utbildning som är orsaken. Respondenten tycker inte att det är något specifikt som sticker ut, utan att det är lika [dåligt] över hela linjen. *“Har man inte kunskapen, så har man inte rätt inställning heller. Dem har en bit kvar.”*

R2 upplever att arbetsmiljöarbetet har fungerat ganska bra, mycket på grund av Bas-U:s arbete. Respondenten säger också att: *“Arbetsmiljökulturen på projektet har bidragit till att alla har strävat efter att dra sitt strå till stacken.”* **R2** kan inte peka på något som varit extra bra, men påpekar svårigheten att få alla arbetstagare att förstå att säkerhetsnivån (inklusive den personliga skyddsutrustningen) även måste uppehållas i slutskedet på projektet. Trots att många inte längre upplever arbetsplatsen som en byggarbetsplats.

R3 tycker att arbetsmiljöarbetet med svenska underentreprenörer har fungerat bra, men påpekar att det finns en del som har en bit kvar och idag är på samma nivå som många av de utländska underentreprenörerna. När problem har uppkommit diskuteras det omgående och hen har inte upplevt några konstigheter i arbetet med svenska UE.

R4 upplever att arbetsmiljöarbetet har fungerat *“helt okay”* med vissa, medan *“inte alls”* med andra. Framförallt är det yrkesgrupper som plattläggare och golvläggare som tycker det är jobbigt att arbeta i skyddsutrustning och som gärna tar av sig och/eller tjuvar om den personliga skyddsutrustningen. Respondenten upplever också att många underentreprenörer är dåliga på att skriva arbetsberedningar samt lämna in andra dokument till projektledningen, trots att det är avtalat. Hen vet inte riktigt hur man ska komma åt problemet, eftersom det är svårt att stoppa arbetet om en UE inte lämnat in beredningar eller dylikt innan arbetet startar, eftersom följderna blir att hela projektet blir lidande. **R4** tycker att även Skanska har ett ansvar att hjälpa underentreprenörerna så gott det går,

men att det måste ske i tidigt skede om det ska bli lyckosamt. *“I slutändan är det ändå vi som får lösa det”* avslutar **R4**.

R5 tycker att de svenska underentreprenörernas arbetsmiljöarbete blivit betydligt bättre de senaste åren. Respondenten skulle dock gärna sett att de största aktörerna i byggbranschen hade gjort en gemensam överenskommelse angående vilka regler som gäller exempelvis när det kommer till personlig skyddsutrustning. I nuläget får Skanska enligt **R5** utbilda de flesta underentreprenörerna när de kommer för att utföra arbete på en av Skanskas arbetsplatser.

På Malmö Live nämner respondenten att användandet av livlinor och liknande har fungerat bra, medan det har varit stora problem med avspärrningar. Många spärrar inte av alls och även om det finns avspärrningar är det ofta inte tydligt vilken del av byggarbetsplatsen som avspärrningen gäller. **R5** skulle gärna ha sett någon form av standard när det kommer till avspärrningar. Ett försök gjordes på Malmö Live att hänga upp skyltar vid alla avspärrningar med namnet på den person som ansvarar för avspärrningen samt personens telefonnummer. Tyvärr fungerade inte det fullt ut enligt respondenten. Ett ytterligare problem är att många inte tog bort avspärrningarna när arbetet var avklarat, vilket ledde till att många passerade igenom avspärrningarna när de såg att inte någon som jobbade där för tillfället. *“Och då tappar avspärrningen all funktion, så där måste vi bli bättre och hitta något bättre system”* avrundar **R5**.

R5 berättar att de från början varit hårda att alla ska följa reglerna på Malmö Live och att de allra flesta underentreprenörerna också gjort det. Vid ett antal tillfällen har det dock hänt att arbetstagare som satt sig på tvären och inte skött sig har blivit hemskickade. Respondenten berättar att en betongbilschaufför, som vid ett antal tillfällen misskött den personliga säkerhetsutrustning samt varit otrevlig och uppkäftig när han blivit tillsagd att sätta på sig utrustningen, blivit avskedad från sitt företag efter att Skanska meddelat att hen inte längre är välkommen till arbetsplatsen. Åkeriföretaget, som bara levererar betong till Skanskas arbetsplatser, såg ingen nytta av att ha kvar chauffören om hen inte kunde leverera till Skanska.

R6 tycker att svenska underentreprenörer till 99 procent arbetar säkerhetsmässigt på ett utmärkt sätt. Sedan upplever respondenten är det alltid finns några som inte förstår varför och/eller vill arbeta säkert. Det gäller personer från såväl underentreprenörer inom Skanskakoncernen, som andra externa underentreprenörer. **R6** tror att mycket av framgången beror på att hen i rollen som Bas-U var väldigt tydlig och tuff i början av projektet. Respondenten har även märkt stor skillnad gällande arbetstagarnas kunskap och engagemang mellan de personer som hen själv

hållit säkerhetsintroduktionen för jämfört med de personer som genomgått säkerhetsintroduktionen med en annan informatör.

Upplever du att svenska underentreprenörer har haft tillräckliga arbetsmiljökunskaper för att kunna utföra arbetet riskfritt?
(Om inte, vad är din uppfattning om vilka de största kunskapsluckorna varit?)

R2 tycker att svenska UE haft tillräckligt med arbetsmiljökunskaper, men påpekar att det ofta är i kommunikationen det brister, med såväl svenska som utländska underentreprenörer. Respondenten upplever att information som diskuteras med arbetsledarna på möten inte når hela vägen ut till yrkesarbetarna. När **R2** får följdfrågan om det är för långa kommunikationskedjor svarar hen jakande, men att det inte nödvändigtvis behöver vara fler än två personer inblandade för att kommunikationen inte ska fungera.

R3 har upplevt problem med vissa underentreprenörer och anser att alla UE inte har tillräckligt med kunskaper inom arbetsmiljö för att arbeta säkert. Respondenten vet inte om det beror på arbetstagarnas attityd eller bristande kunskap, men har uppfattningen att de inte tar exempelvis heta arbeten och fallskydd på allvar och att deras risktolerans är "lite skev". Med just den svenska underentreprenören som **R3** haft mest bekymmer med blev böter lösningen. Först då verkade yrkesarbetarna ha förstått allvaret i det hela och rättat sig efter Skanskas anvisningar.

R4 upplever att det är väldigt individuellt och att många har bra koll på hur man arbetar med säkerhet på Skanska, men inte alla. Enligt respondenten är det dock alltid upp till Skanska att fungera som kontrollorgan och hen tycker att det tar mycket energi att alltid "tjata" att exempelvis rätt stegar används på arbetsplatsen. Sen berättar **R4** att det inte endast är negativa kommentarer från UE, utan att vissa verkligen förstår fördelen med att de säkra arbetssätten.

R5 upplever att alla haft tillräckligt med kunskaper för att kunna arbeta riskfritt eftersom de fått en omfattande säkerhetsintroduktion av projektets Bas-U. Respondenten anser att det är byggarbetsmiljösamordnarens engagemang som varit avgörande: "*Efter säkerhetsintroduktionen kan ingen på bygget påstå att 'men det fick jag aldrig höra', utan de vet vad vi förväntar oss på arbetsplatsen och de har fått alla möjligheter till att arbeta säkert.*"

R6 berättar att många knappt har några säkerhetsregler alls att rätta sig efter på deras vanliga arbetsplatser, eftersom det på mindre byggen fungerar på helt andra sätt och att mindre organisationer inte heller har samma möjligheter att jobba med arbetsmiljö och säkerhet som en stor. Respondenten upplever att många uppfattat Skanskas regler som krävande, men tror att de flesta i efterhand har förstått varför Skanska arbetar på det viset. **R6** skulle gärna se att yrkesarbetarna tar med sig lärdomarna till nästa bygge, men tvivlar på det, eftersom det inte är samma krav på andra arbetsplatser. Liksom **R5** skulle **R6** gärna sen en branschöverskridande överenskommelse om regler gällande säkerhet.

R6 tror att många yrkesarbetare prioriterar produktionen framför säkerhet och arbetsmiljön och att det är orsaken till att det inte alltid fungerar. *“De gör ju inte det här för att de är dumma, utan för att de har annat att tänka på.”* Vidare tror respondenten att många produktionschefer har andra krävande arbetsuppgifter, som gör att de inte heller orkar med att fokusera på arbetsmiljön. Att produktionscheferna dessutom ofta får ta rollen som Bas-U tycker **R6** är problematiskt, eftersom det är ett heltidsjobb att vara byggarbetsmiljösamordnare för ett stort projekt. *“Men som mycket annat är det en pengafråga”* avslutar **R6**.

5.8 Utländska underentreprenörers arbetsmiljöarbete på Malmö Live

Hur upplever du att arbetsmiljöarbetet med utländska underentreprenörer fungerar?

Vad har varit bra?

Vad kunde ha fungerat bättre?

R1 har uppfattningen att utländska underentreprenörer ligger flera år efter Skanska (Sverige) i säkerhetsarbetet och tycker att arbetsmiljöarbetet har fungerat *“si sådär”* på Malmö Live. Respondenten upplever att utländska arbetstagare ofta arbetar på samma sätt som Skanskas anställda gjorde förr i tiden. Något som **R1** uppmärksammat är att klassamhället och hierarkier är betydligt mer utpräglade hos utländska företag jämfört med svenska. De utländska underentreprenörerna säkerhetsarbete görs för att göra projektledningen på Skanska glada och nöjda och respondenten tror att många yrkesarbetare inte själva förstår vitsen med förebyggande åtgärder.

R2 svarar att många har en helt annan risktolerans och tänker annorlunda jämfört med svenska arbetstagare. Det som har fungerat bra är att många av de utländska arbetstagarna är väldigt drivna: *“De står inte och såsar direkt.”* Vilket också kan leda till att ordningen fallerar och respondenten berättar att de många gånger använder lediga ytor till att ställa upp material eller likande, trots att ytorna ska vara fria så att trafiken kan flyta på. Planering och kontroll är inte deras starkaste sidor menar **R2**.

R3:s uppfattning är att arbetsmiljöarbetet har fungerat bra efter det att Skanska satt ner foten och förtydligat vad de förväntar sig och vad som inte tolereras. *“Innan dess var det ju lite High Chaparall.”* Respondenten tycker att det som fungerat bra är att många med tiden börjat tänka själva på vad en risk är och på sin egen säkerhet. Sedan är det fortfarande många som endast använder sig av säkra arbetsmetoder för att göra Skanskas projektledning glada och fortfarande inte ser vitsen med det för egen del. Något som skulle kunna ha fungerat bättre enligt **R3** är arbetet med lettiska Prefab-montören. Av någon anledning, som respondenten inte vet, fortsatte montören att upprepa samma misstag om och om igen, trots anmärkningar och förklaringar från Skanskas sida. *“Det problemet har vi inte med våra svenska UE, utan har vi väl rätt ut en sak är det ganska solklart att det är så vi ska fortsätta att göra”* säger **R3**.

R4 tycker att arbetsmiljöarbetet har varit svårt och inte riktigt fungerat. Vad det beror på vet inte respondenten, kanske att Skanskas arbetsledning inte varit tillräckligt tydliga. Det som har fungerat bra är den personliga säkerhetsutrustningen. Enligt respondenten har arbetstagarna accepterat användningen av skyddskläder och säkerhetssele utan invändningar, till skillnad mot vissa svenska arbetstagare. Det som fungerar mindre bra är att arbetstagarna inte själva tänker ett steg till, utan att man måste ge exakta anvisningar om det ska fungera. **R4** tar upp exemplet med avspärningar: *“Om man ska svetsa på ett våningsplan, så måste man även sätta upp en avspärning på våningen under så att ingen riskerar att få svetsloppor på sig.”* Respondenten tror att många inte gör vissa förebyggande arbeten för att ingen högre upp i hierarkin sagt till, vilket beror på kulturella skillnader. **R4** ställer sig även frågande till om arbetstagarna verkligen förstår innebörden av vad man säger åt dem, bortsett från språkproblemen.

R5 är den tillfrågade som upplever att arbetsmiljöarbetet med utländska UE fungerat bäst. På **R5**:s delprojekt har de haft underentreprenörer från Polen och Tyskland, som är vana med stora arbetsplatser och vet vad som gäller. Respondenten tycker att många svenskar är mer ovana, eftersom det inte finns så många stora projekt i Sverige som utomlands.

R6 uppskattar att de utländska underentreprenörerna succesivt under åren tagit lärt sig att arbeta säkrare. Sen har det varit svårt att få med alla underentreprenörer säger respondenten och nämner den litauiska stomentreprenören (som arbetat på **R4**:s projekt). De litauiska arbetstagarna har haft stora problem med all från ordning och reda till användningen av säkra arbetsredskap såsom godkända stegar, lyftredskap, arbetsbockar etc. förklarar **R6**. Respondenten tror att det beror på att de fått fel förutsättningar från början, eftersom de kommit in i projektet på grund av att de varit billiga och kontrollerna gällande arbetsmiljö och säkerhet i tidigt skede inte har varit tillräckliga.

Upplever du att utländska underentreprenörer har haft tillräckliga arbetsmiljökunskaper för att kunna utföra arbetet riskfritt?
(Om inte, vad är din uppfattning om vilka de största kunskapsluckorna varit?)

R1 tycker att utländska underentreprenörer fortfarande har mycket att lära, men kan inte peka ut någon specifik kunskapslucka utan har intrycket av att det gäller arbetsmiljöarbetet i allmänhet. Respondenten tror att det framförallt är inställningen som skiljer sig mellan utländska underentreprenörer och Skanskas egna anställda.

R2 upplever att arbetsmiljökunskaperna skiljer sig mycket mellan de olika underentreprenörerna och nämner att en av stomentreprenörerna ofta har arbetat på ett väldigt osäkert sätt. Vidare har ett av Skanskas utländska dotterbolag fungerat bra, men respondenten berättar att en av arbetstagarna blev hemskickad eftersom hen vid ett antal tillfällen använde otillåtna stegar i arbetet och vägrade arbeta på föreskrivna sätt.

R3 tycker inte att de utländska underentreprenörerna haft tillräckligt med arbetsmiljökunskaper från början för att kunna arbeta riskfritt, men att de fått det under resans gång. Respondenten tror att det är en kulturfråga och att säkerhet inte har så högt fokus i arbetstagarnas hemländer, utan att produktionen kommer i första hand.

R4 säger att underentreprenörerna absolut inte haft tillräckligt med arbetsmiljökunskaper för att kunna arbeta riskfritt och ser framförallt skillnaden i arbetskultur som orsak. Respondenten förstår att det inte är så lätt många gånger för de utländska underentreprenörerna, eftersom Skanskas nivå är långt över hur de är vana att arbeta. Sen tycker **R4** att Skanska kanske inte borde skryta så mycket, eftersom de bara för drygt tio år sedan låg på samma nivå som de utländska aktörerna gör idag.

R5 svarar att de utländska underentreprenörerna haft tillräckligt med arbetsmiljökunskaper, undantaget städarna (se 5.5 *Kommunikation med utländska underentreprenörer*).

R6 tycker att många haft det, men att inte alla har haft med sig tillräckligt med kunskap. Respondenten tror att dels beror det på att de många gånger saknar kunskapen om hur man arbetar säkert, dels beror det på bristande förståelse för arbetsmiljön, eftersom de bara gör vad de blir tillsagda att göra och inget mer.

Upplever du att Skanska gjort tillräckligt för att utländska underentreprenörer ska ha bra förutsättningar för att kunna arbeta säkert?

R2 har uppfattningen att Skanska gjort tillräckligt och berättar att hen varit delaktig i en del uppköpen av de utländska underentreprenörerna. I inköpen respondenten var inblandad i gick man i tidigt skede igenom företagen och förde in de krav man önskade i avtalen. I de fall som arbetstagare saknat rätt kompetens har de fått genomgå utbildningar innan arbetet på plats påbörjades. Säkra lyft- och liftutbildningar har Skanska genomfört vid flera tillfällen. **R2** berättar att kurserna har hållits på arbetstagarnas hemspråk; antingen har utbildningsföretagen medarbetare som behärskar exempelvis polska alternativt hålls kursen på svenska med en tolk som översätter.

Även **R3** har uppfattningen att Skanska gjort tillräckligt och nämner att Skanska till exempel anordnat Säkra lyft-kurser och utbildning i hur man använder fallsele rätt.

R4 svarar att Skanska har gjort så gott de kan: *“Det är jobbigt. Det är en resa som vi är inne i och vi är inte framme ännu, men vi gör så gott vi kan.”*

R5 tycker att Skanska uppfyllt sin del, men att Tysta boken skulle varit bra att ha. Att säkerhetsintroduktioner och säkerhetsstopp även hållits på polska och tyska, så att Skanska kan vara säkra på att alla har förstått, är en av tjänsterna de bidragit med för att underlätta för den utländska arbetskraften.

Upplever du att utländska underentreprenörer har gjort tillräckligt för att kunna arbeta säkert?

R2 svarar *“både ja och nej”* på frågan. Många av företagen har inte undersökt hur Skanska vill att de ska arbeta, utan respondenten upplever att det varit upp till Skanska att informera företagen hur de ska arbeta, snarare än att de frågat hur det fungerar. *“Så vi ger dem förkunskaper, istället för att de söker dem.”*

R3 säger att de flesta har gjort det, men sen verkar många glömma lätt och inte uppmärksamma riskerna som de dagligen utsätter sig för. Respondenten tror att många helt enkelt inte är medvetna om dem och önskar att även det området skulle kunna bli bättre.

R4 är av uppfattningen att de borde gjort mer, men tror inte att de själva är av den uppfattningen. *“Svårigheten är att mentaliteten och kulturen skiljer sig och Skanska måste fortsätta att tålmodigt förankra vårt sätt att tänka, eftersom det finns ett stort mervärde att få till arbetet”* menar respondenten. **R4** poängterar att det räcker att bara gå till Danmark, för att se skillnaderna i hierarki och arbetskultur.

R6 upplever att en del företag inte förstått vilka regler som gällde innan de började arbeta på Malmö Live. Ett annat problem är att vissa företag arbetat på Skanskas arbetsplatser i andra städer, där kontrollen inte varit lika hård och att de trott att nivån på säkerhet och arbetsmiljön skulle likna de tidigare projekten. *“När de sedan kom hit så tyckte de att vi var för tuffa mot dem”* fortsätter **R6**. Respondenten upprepar att det är förståelsen som brister, inte att de är oövna och att det många gånger är mycket stor skillnad i arbetssätt mot vad de är vana med. *“Sen är det många [utländska underentreprenörer] som varit suveräna och i många fall bättre än våra egna, eftersom de inte ifrågasatt allting. Fast dem har ju gjort det för vår skull, inte för deras egna”* avrundar **R6**.

Upplever du att utländska underentreprenörer har förbättrat sitt säkerhetsarbete under byggtiden på Malmö Live?

R1 tycker att de utländska underentreprenörerna har tagit stora steg framåt under åren på Malmö Live och att mycket har hänt med deras skyddsarbete.

“Absolut, både ut kortsiktig och långsiktig synvinkel” svarar **R2**. När Skanska har påpekat en brist, löste företagen problemen på plats. Sedan krävs kontinuerliga kontroller från Skanskas sida menar respondenten, eftersom många utländska yrkesarbetare är inrutade i rutiner och glömmet hur de blivit uppmanade att arbeta när de går vidare till nästa moment eller ställe.

R3 upplever att det skett förbättringar, men inte hos samtliga underentreprenörer. Även **R4** svarar att det delvis skett en förbättring under projektiden.

R5 upplever att det skett en förbättring och nämner att det i början var en del *“tjat”* för att få underentreprenörerna att använda den personliga skyddsutrustningen, men att det inte varit något problem alls på slutet. Likadant tycker respondenten att många börjat reagera och säga ifrån om någon annan arbetar osäkert, vilket inte skett tidigare. *“Men det är en bit kvar...”* avslutar **R5**.

R6 tycker att de allra flesta succesivt förbättrat sitt säkerhetsarbete under byggtiden.

5.9 Avslutande frågor

Vad anser du är det största hotet mot en god arbetsmiljö?

R1 tycker att det största hotet är att folk inte bryr sig så mycket om andra, utan att många är *”väldigt egotrippade”*. Vilket hen tycker är ett problem inte bara på byggarbetsplatser, utan även i övriga samhället.

R2 kommer åter in på planeringen och att man ofta inte inser riskerna både för egen och för andras del samt att man är dålig på att upplysa andra på byggarbetsplatsen om när och var riskfyllda arbeten ska genomföras och vilken fara arbetet kan innebära för andra.

R3 säger att den största svårigheten är arbetet med utländsk arbetskraft på grund av språkförbistringar samt att få dem att inse vikten av arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet. *“Just att få dem att förstå att de inte ska göra det för oss, utan för sig själva, så att de kommer hem till sina familjer”* avslutar respondenten.

R4 svarar att homogena grupper är det största hotet mot en god arbetsmiljö, samt jargongen på byggarbetsplatserna. Respondenten tror att många idag mår psykiskt dåligt och att normen fortfarande är *“att man ska vara stor, stark och karlig”*. Att blanda upp homogena grupper med personer med annan bakgrund och kön tror **R4** skulle hjälpa mycket. Hen anser att det är en stor utmaning för byggbranschen och nämner att Skanskas medarbetare fick gå en mångfaldsutbildning hösten 2014, så att företaget i alla fall börjat arbeta med det problemet.

R5 tar upp den mänskliga faktorn. Att man måste få alla att förstå vikten av en god arbetsmiljö och inte minst att man ska arbeta säkert för sin egen skull. Respondenten upplever att många idag tror att Skanska vill tjäna pengar, inte att kraven finns för att alla ska komma hem friska.

R6 upplever att det största hotet är människors illvilja till att skapa en god arbetsmiljö genom att bromsa, vara negativa och känna att det är vi mot dem. Respondenten tycker att det har varit mycket “*vi och dem*” (olika grupper, kulturer, företag) och att några få sprider deras negativa tankar och får med sig flera som förstör stämningen på arbetsplatsen. **R6** skulle allra helst skicka hem sådana personer, men är noga med att säga att alla ska få en ärlig chans också.

Vad tror du att man bör lägga lite extra krut på för att uppnå en bättre arbetsmiljö?

R1 vill även i fortsättningen satsa på extratillsatta arbetsmiljöresurser och betonar hur viktigt det är att ha engagerade resurser som arbetar med arbetsmiljön.

R2 håller fast vid att det är planeringen man måste satsa på. Att man genomför bra köp, som är tydliga angående vilka krav som gäller samt att man är konsekvent att hålla efter kraven under byggskedet.

R3 upplever att säkerheten många gånger inte får kosta någonting, framförallt på mindre arbetsplatserna, där vinsten och produktionen prioriteras. Medvetenheten att en bra arbetsmiljö också kostar pengar måste de som räknar på jobben ha med sig tycker respondenten.

R4 tycker att det är viktigt att man satsar på både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön. Respondenten poängterar att det är lättare att ta på den fysiska arbetsmiljön, men att det finns väldigt många som mår psykiskt dåligt, som borde få hjälp.

Engagemanget tror **R5** att man måste satsa lite extra på och att man inte ser mellan fingrarna på någonting, utan arbetar konsekvent med säkerheten och arbetsmiljön från första dagen. “*Att skicka hem folk eller dela ut böter om de inte sköter sig*” tror respondenten kan hjälpa till att uppnå en bra arbetsmiljö.

R6 vill lägga extra krut på att öka kunskapen och förståelsen för alla som är inblandade i stora projekt. Respondenten tror att Skanska måste bli bättre på att vara tydliga och att det kanske behövs mer information om den utländska arbetskraften, t.ex. varför de är här och vad de gör här, så att förståelsen och acceptansen hos de svenska arbetstagarna ökar. **R6** tror att den gedigna säkerhetsintroduktionen gjort att alla känt sig välkomna och har fått en bra start på Malmö Live, men att ännu mer behövs för att öka förståelsen för

olika människor. *“Det finns mycket rasism där ute och jag tror att vi har en lång bit kvar, men det kommer att förändras succesivt”* säger **R6** och tillägger att hen arbetat mycket med mångfaldsfrågorna under projektet.

Hur upplever du att de utländska underentreprenörernas attityd varit angående risktagande på arbetsplatsen?

R2 säger att det inte går att generalisera, men tror att vissa kanske har en något högre riskacceptans, men förtydligar att det snarare hänger ihop med de olika yrkesgrupperna: *“En utländsk elektriker jobbar som en svensk, men en stommontör som lyfter tunga grejor högt upp har en högre riskacceptans än vad vi har.”*

R4 upplever att många utländska arbetstagare inte riktigt förstår Skanskas säkerhetstänkt. Respondenten upplever att de är lyhörda och rättar till anmärkningar, men att de sedan upprepar samma fel vid nästa tillfälle. Att få till samma typ av *”säkra beteende”* som Skanskas egna anställda har är en resa menar **R4** och kräver långsiktiga samarbeten med utländska underentreprenörer, så att de lär sig att tänka proaktivt och förebygga risker på egen hand.

R5 har inte upplevt att utländska underentreprenörer har en annan attityd angående risktagande, utan ser snarare attitydproblem hos svenskar som inte är vana att arbeta enligt Skanskas säkerhetsregler.

Inte heller **R6** har märkt någon skillnad i svenskars och utlänningars attityder angående risktagande, utan säger att enda skillnaden är att de har olika förutsättningar och förkunskaper. Respondenten tror att när en utländsk arbetstagare tar en risk så upplever omvärlden att det ser värre ut, men att de innerst inne vill skada sig själva lika lite som en svensk vill. Sedan tror **R6** att utländska yrkesarbetare arbetar såsom de blivit tillsagda och för att tjäna pengar. *“Punkt slut.”*

Vad bör Skanska ta med sig för lärdomar från Malmö Live och arbetet här med utländska underentreprenörer till framtida projekt (som genomförs med utländska underentreprenörer)?

R2 trycker på att Skanska måste se till att det finns resurser för att följa upp och göra noggranna köp. Angående resursbehovet på plats upplever respondenten att det känns som om mer tid läggs på de utländska

underentreprenörerna, eftersom all kommunikation sker på en högre nivå jämfört med de svenska. **R2** poängterar dock att Skanskas arbetsledning samordnar alla underentreprenörer och i många fall även bistår svenska underentreprenörers yrkesarbetare mer i deras dagliga arbete än de utländska, eftersom det ofta inte går att kommunicera direkt med dem pga. språkbarriärerna.

Utöver det måste man räkna med att den verkliga kostnaden är högre än priset i anbudet, eftersom extra utbildningar, hjälp med boende och andra bitar tillkommer fortsätter **R2**. *“Vi har hjälp dem med både hyreskontrakt och åkt till IKEA för att handla, så det tar ju lite extra tid”* avslutar respondenten.

R3 propsar på att erfarenhetsåterföringen är viktig för att sålla bort företag som medfört mycket problem under projektet: *“Vi ska ju inte jobba med dem som vi inte tycker fungerar, utan då finns det ju andra att välja på.”*

Även **R4** efterfrågar en bättre erfarenhetsåterföring i företaget. Respondenten upplever att samarbetet med många utländska företag fungerar väldigt knackigt under hela byggtiden, men att problemen bagatelliseras i efterhand, förutsatt att tidsplanen och budgeten hållits. **R4** berättar att det finns utvärderingar som alla ska fylla i, men som väldigt få verkligen gör.

R4 säger att det är viktigt att tidigt sätta ner foten och fånga upp potentiella problem. I arbetet med utländska underentreprenörer bör man ha extra resurser åsidosatta från början, för att få kommunikationen och arbetsmiljöarbetet att fungera menar respondenten. Hen tror att det ofta är kvalitén på arbetsmiljön som skiljer, när man väljer en många miljoner billigare utländsk stomentreprenör jämfört med en svensk. *“Å andra sidan finns möjligheten att lägga ner några hundra tusen på extrainsatta arbetsmiljöresurser på grund av den ofta stora mellanskillnaden i priset”* fortsätter **R4**.

I arbetet med underentreprenörer är det inte bara underentreprenörerna som brister, utan även projektledningen på Skanska förklarar **R4**. *“Vi har varit för dåliga på att kräva in dokument i tid och arbetet med risker kan också förbättras”* berättar respondenten. Projektledningens sammansättning och kompetens spelar också en viktig roll i ett projekts framgång anser **R4**.

Liksom **R2** tycker **R5** att inköpen av utländsk arbetskraft måste bli tydligare, särskilt när det gäller kraven på engelsktalande yrkesarbetare eller att tolkar finns på plats om inte en arbetstagare behärskar svenska eller

engelska. Utöver det är engagemanget som funnits på Malmö Live viktigt att ta med sig till kommande projekt enligt respondenten.

R6 tycker att planeringen måste bli än bättre och att kvaliteten och arbetsmiljön måste få en större roll i inköpen av utländska underentreprenörer. I många fall betyder utländska företag att de är vana med att upprätthålla en god arbetsmiljö och arbeta säkert, men respondenten upplever att när de kommer till byggarbetsplatsen saknas mycket kunskap ändå.

Även **R6** tar upp erfarenhetsåterföringen och återkoppling som områden Skanska måste bli bättre på. Respondenten tycker att det blev ett tvärt avslut på projektet och hen känner inte att man tar tillvara på gjorda erfarenheter och kunskaper.

6 Svar från utländska underentreprenörer

Fokus i detta examensarbete har legat på den svenska projektledningen, men för att få en mer objektiv bild av arbetsmiljöarbetet på en svensk byggarbetsplats tillfrågades även utländska tjänstemän om deras uppfattning av arbetsmiljöarbetet på Malmö Live. Svaren presenteras i kommande kapitel.

Eftersom de flesta utländska företagen vid examensarbetets genomförande uppfyllt sina uppdrag och återvänt till hemlandet (eller andra byggprojekt i Europa) var intervjuer inte en möjlighet. Kontakt togs istället via e-mail, där bakgrunden till examensarbetet förklarades och mottagaren ombads besvara tre frågor:

1. Hur viktig är en säker och god arbetsmiljö för dig?
2. Hur har du upplevt säkerhets- och arbetsmiljöarbetet på Malmö Live samt följande av säkerhetsreglerna på byggarbetsplatsen?
3. Hur har kommunikationen fungerat mellan dig och anställda på Skanska?

Av den tio e-mailen som skickades ut besvarades endast fyra stycken. De utländska tjänstemännens svar sammanfattas nedan enligt författarens översättning från engelska eller danska till svenska. Personerna som besvarade e-mailen var utsända från tjeckiska (E1), danska (E2), estländska (E3) samt litauiska (E4) företag.

1. Hur viktigt är en säker och god arbetsmiljö för dig?

Alla som svarade på e-målet är överens om att säkerhet och en god arbetsmiljö är mycket viktigt. **E1** förklarar att ansvaret för arbetstagarna leder till att hen prioriterar deras säkerhet. **E2** betonar att både den fysiska och psykiska arbetsmiljön är mycket viktig för såväl **E2** själv som för dennes kollegor. Tillsammans arbetar de ständigt för att skapa en god och

säker arbetsmiljö. **E3** upplever att det är alla småsaker som gör en arbetsmiljö säker och att det är först när man tar bort avspärningar, skyltar, varningssignaler, ljussignaler m.m. som man upptäcker hur mycket de verkligen behövs för att göra en arbetsplats säker. **E4** framhåller att ständiga kontroller är viktiga för att säkerställa arbetsmiljön på en byggarbetsplats och menar att Skanskas projektledning uppfyllt detta på Malmö Live.

2. Hur har du upplevt säkerhets- och arbetsmiljöarbetet på Malmö Live samt följande av säkerhetsreglerna på byggarbetsplatsen?

E1, vars företag tillhör Skanskakoncernen, berättar att de har samma säkerhets- och arbetsmiljöstandarder inom hela koncernen. De har fokuserat på säkerheten från dag ett för att kunna följa alla specifika regler. **E1** upplever dock att de som en utländsk underentreprenör behandlas hårdare jämfört med andra svenska underentreprenörer när det kommer till säkerhetsfrågor. Att få företagets egna yrkesarbetare att förstå att de måste hålla en än högre nivå på säkerheten jämfört med lokala underentreprenörer uppfattade **E1** som en av de största svårigheterna. Sammantaget tycker hen att det har varit en mycket bra upplevelse för alla inblandade.

E2 tycker att det har varit en mycket bra upplevelse att se hur mycket säkerheten har prioriterats på Malmö Live. Svårigheten enligt **E2** har varit den personliga säkerhetsutrustningen, som samtliga arbetare måste använda oavsett typ av arbete. Hen skulle gärna sett en individuell regelsättning, eftersom den typen av arbete **E2**:s företag utfört inneburit mycket arbete på knäna och då har säkerhetshjälmen bidragit till en förhöjd belastning för nacken. Likaså har kravet på handskar ställt till problem för **E2** och hans kollegor, eftersom fingertoppskänslan går förlorad om man jobbar med limning av trägolv och måste använda handskar. Frågan har enligt hen inte heller gått att diskutera med Skanska på grund av att reglerna om att den personliga säkerhetsutrustningen ska följas till 100 procent. Dessutom skedde det vid ett antal tillfällen att någon gick runt och fotograferade förseelser, vilket enligt **E2** bara skedde för att visa vem som bestämmer, istället för att personen i fråga gick fram och påpekade för yrkesarbetarna att säkerhetsutrustningen måste användas. Hen tror att man skulle kunna ha kommit fram till en bättre lösning för alla.

E3 understryker att alla förstår konceptet bakom en god och säker arbetsmiljö, men tillägger att alla säkerhetsrestriktioner och säkra arbetsmetoder leder till att personer ibland blir motsträviga. Därför borde Skanska vara än mer strikta/konsekventa gällande säkerheten, men **E3** inser samtidigt att det inte är en lätt uppgift att lära upp personer som bara arbetar kortare perioder på Skanskas arbetsplatser. **E3** upplever att det inte är så

stora skillnader mellan säkerheten på svenska respektive estländska byggarbetsplatser – i alla fall inte vid en jämförelse av stora byggarbetsplatser.

E4 har inte haft några problem gällande Skanskas säkerhetsregler och tyckte att alla krav var tydliga och liknade krav från tidigare arbetsplatser hen arbetat på. **E4** berättar att hens företag vid några tillfällen fått anmärkningar gällande avspärningar och skydd vid svetsning, men att de sedan löste problemet.

3. Hur har kommunikationen fungerat mellan dig och anställda på Skanska?

E1 använde engelska för att kommunicera med den svenska projektledningen och nämner att det visserligen skedde några misstag, men inte gällande några större saker. Båda sidorna uppskattade en öppen dialog baserad på tillit. **E1** anser att hens engelskkunskaper varit tillräckliga.

E2 berättar att hen har pratat danska och Skanska har pratat svenska, vilket har fungerat mycket bra. Visserligen kan det vara svårt att förstå allt till 100 procent, men hen upplever att alla har varit mycket medvetna om språkbarriären och därför försökt sitt allra bästa för att få det att fungera. **E2** och hens kollegor hoppas på att kunna arbeta i Sverige för Skanska eller andra företag i framtiden igen. **E2** berättar att hen aldrig tidigare varit med om att man över en period på elva månader aldrig bråkade, utan att alla har varit väldigt hövliga mot varandra. Utöver det har **E2**:s kollegor upplevt att alla har blivit lika behandlade och att den [i Danmark] normala hierarkin, där cheferna pratar ner till gesällerna osv., inte existerat. Vilket är något som **E2** och hens kollegor verkligen uppskattat.

E3 har endast kommunicerat med tjänstemännen på Skanska och båda sidorna har pratat engelska med varandra. Hen är nöjd med sina egna engelskkunskaper och säger att det inte har varit något område som hen inte behärskat gällande språkliga termer. **E3** berättar att hen håller på att lära sig svenska, men att språknivån ännu inte räcker till för all kommunikation. Avslutningsvis menar **E3** att det personligen är mycket viktigt för hen att kunna förstå motparten och att motparten förstår hen.

E4 kommunicerade med delprojektets arbetsledare och samtliga parter talade engelska med varandra. **E4** säger sig inte komma ihåg att några missförstånd skedde på grund av språkförbistringar, utan att alla kunde göra sig förstådda tillräckligt bra för att utbyta den mängd information som krävdes. **E4** anser att hens engelska är tillräckligt bra för att tydligt kunna förklara saker för andra personer.

7 Analys och diskussion

I följande kapitel diskuteras och analyseras resultatet från fallstudien kopplat till den teoretiska kunskapen som inhämtats i samband med litteraturstudien.

7.1 Kommunikation med utländska underentreprenörer

Under intervjuerna gick åsikterna delvis isär om hur väl kommunikationen fungerat med de utländska underentreprenörerna. De flesta har (i alla fall bitvis) haft problem som uppstått på grund av kommunikationssvårigheter. Respondenternas uppfattningar skiljer sig åt eftersom de arbetat med olika underentreprenörer, vilkas kommunikativa förmågor och språkliga kunskaper givetvis är individuella. Flera respondenter upplever att de långa kommunikationskedjorna är bekymmersamma och att information går förlorad i mellanleden. På grund av kommunikationskedjornas längd tas mer tid i anspråk jämfört med kommunikation med svenska arbetstagare, vilket respondenterna upplever som problematiskt. Bekymmersamt anses även att det vanligtvis bara är den utländska arbetsledningen som kan engelska. I de fall när kommunikationen fungerat bättre beror det ofta på att någon av de utländska yrkesarbetarna, exempelvis en kranförare eller lastkopplare, har talat engelska. I dessa fall har den svenska arbetsledningen i regel föredragit att kommunicera genom den engelskspråkige arbetstagaren framför att hämta någon från den utländska arbetsledningen. I delprojektet där en svensk arbetsledare med kunskaper i polska och tyska har närvarat har mycket få kommunikationsproblem uppstått och respondenten R5 är också den som upplevt att kommunikationen fungerat bäst av de tillfrågade.

Enligt Allwood (1985) sker lätt missförstånd när kommunikation sker på ett språk som minst en av parterna inte behärskar tillfredställande, inte minst när personernas förförståelse skiljer sig åt, vilket ofta är fallet vid tvärkulturell kommunikation. Majoriteten av respondenterna anser att deras färdigheter i engelska räcker till för att kunna kommunicera väl med de utländska underentreprenörerna. De två äldsta respondenterna svarar att deras engelska inte varit tillräckligt bra, men R6 anser likväl att det fungerat tillfredsställande tillsammans med handrörelser. R1 ansåg att hans bristande språkkunskaper begränsat kommunikationen och hen har på grund av detta valt att inte kommunicera direkt med de utländska underentreprenörerna.

Det har resulterat i de tungrodda, långa kommunikationskedjorna, som enligt Gustafsson och Hansson (2005) dessutom kan utgöra en säkerhetsrisk vid krissituationer. Att olycksrisken är högre när arbetstagare inte talar samma språk bekräftar även Arbetsmiljöverket (2014b). Språkkurser anordnade av företaget tror jag skulle kunna vara en lösning för att förbättra de anställdas språkkunskaper. Språkundervisning skulle dessutom bygga upp de anställdas självförtroende att våga tala engelska, vilket kan tänkas att många, inte minst ur den äldre generationen, skulle behöva och uppskatta.

De flesta av respondenterna är överens om att den utländska motparten i många fall inte har haft tillräckligt bra engelskanivå för att kunna kommunicera väl. Detta har de utländska tjänstemännen (som svarat på frågor via e-mail) upplevt annorlunda. De tycker tvärtom att kommunikationen fungerat bra och att det inte skett några större missförstånd på grund av språkbarriären samt att deras engelskkunskaper varit tillräckliga. Eftersom språkkunskaper är högst individuella är det möjligt att de tjänstemän som besvarat e-mailed också besitter tillräckliga engelskkunskaper, medan andra som valt att inte svara, inte gör det. Av de underentreprenörer som besvarat e-mailed har jag personligen samtalat med E1 och E4. E1:s färdigheter i engelska skulle jag klassa som mycket bra, medan E4:s kunskaper snarare är otillräckliga. Varför E4 anser sig besitta tillräckliga engelskkunskaper kan jag endast spekulera i, men jag vet att hen har arbetat på samma delprojekt som R4 samt att R4 är den respondent som upplevt störst kommunikativa problem av alla tillfrågade. Goda språkkunskaper kan därför rimligtvis anses avgörande för ett bra samarbete.

Samtliga personer som intervjuades är överens om att Tysta boken skulle ha underlättat kommunikationen vid säkerhets- och arbetsmiljöarbetet. Med tanke på den visade uppskattningen för Tysta boken kan rimligtvis slutsatsen dras att enkla och tydliga hjälpmedel, som en bilderbok, skulle komma till stor nytta ute på arbetsplatser där personer från olika länder och kulturer arbetar tillsammans. Majoriteten av respondenterna såg även användning av Tysta boken i arbetet med svenska underentreprenörer, eftersom en bild är tydligare än att beskriva något med ord. Enligt NCC (2014) har Tysta boken bidragit till en 40-procentig minskning av olyckor på företagets arbetsplatser de senaste åren, vilket ytterligare motiverar en användning av boken.

Utöver språkkurser framkommer det under intervjuerna att även kurser inom tvärkulturellt ledarskap skulle behövas, eftersom många respondenter upplevt att sättet att leda och kommunicera med utländska underentreprenörer skiljer sig mot den vedertagna svenska metoden. Många har upplevt att de utländska underentreprenörerna inte förstår alternativt inte lyssnar på uppmaningar att åtgärda brister, utan att den svenska arbetsledningen får upprepa samma saker om och om igen. R4 spekulerar i

att en hårdare och tydligare ledarstil från den svenska sidan skulle behövas istället för det resonerande och förklarande ledarskap som normalt används gentemot svenska arbetstagare. En hårdare ledarstil har R5 använt sig av med framgång och jag kan tänka mig att många utländska arbetstagare är vana vid mer utpräglade hierarkier där chefen bestämmer och att den svenska resonerande ledarstilen likställs med en svagare chef, som man inte behöver lyda.

Mot bakgrund av Allwoods teorier att förförståelsen spelar en mycket viktig roll för att kommunikationen ska fungera bra, skulle sannolikt även en utbildning om kulturella skillnader inom relevanta områden mellan Sverige och underentreprenörens hemland vara motiverad. Enligt Allwood (1985) ökar tvärkulturell undervisning dessutom förståelsen och empatin för varandra, vilket leder till ökad vilja hos berörda parter att kommunikationen ska lyckas. Detta är i sin tur ofta avgörande för ett projekts framgång.

7.2 Arbetsmiljöarbetet med svenska underentreprenörer

Under intervjuerna framkom att alla utom R2 tyckte att Skanskas egna medarbetare arbetar på ett säkrare sätt än underentreprenörerna. De flesta ansåg att underentreprenörer ofta har otillräckliga förkunskaper för att kunna arbeta säkert. Det har funnits svårigheter på Malmö Live med att få alla att förstå att arbetet med säkerhet och arbetsmiljö är viktigt. Under projektets gång har många underentreprenörer blivit bättre, men flera har fortfarande en bit kvar. Vid några tillfällen har böter utdelats för att få underentreprenörerna att förstå allvaret och respondenterna anser att det har haft önskad verkan. Ett par gånger har dessutom personer som vägrat rätta sig efter reglerna blivit hemskickade. Om en arbetstagare vid upprepade tillfällen brutit mot arbetsplatsens säkerhetsregler och inte lyssnat till uppmaningar att ändra sitt beteende, är det enligt min uppfattning helt rätt att sätta ner foten och nyttja (de avtalade) straffen. Det visar nämligen att säkerheten och arbetsmiljön tas på allvar.

Alla respondenter är överens om att den extratillsatta arbetsmiljöresursen på Malmö Live har gjort ett omsorgsfullt arbete och att nivån på säkerheten och arbetsmiljön varit hög på grund av hens engagemang. Den omfattande säkerhetsintroduktionen anses ha spelat en viktig roll och enligt Prevent (2014a) undviks många olyckor genom just en gedigen säkerhetsintroduktion. Antalet inträffade olyckor på Malmö Live kan anses ringa sett till projektets storlek och tidsåtgång, inte minst sett till antalet olyckor med sjukfrånvaro (se 7.5.1 *Olycksfall med sjukfrånvaro*). Det är ett

rimligt antagande att det omfattande säkerhetsarbetet från projektets start ligger bakom de låga olyckstalen.

En del av respondenterna efterfrågar en gemensam säkerhetsstandard bland de större byggbolagen i Sverige, eftersom de uppfattar att Skanska i dagsläget måste utbilda många av underentreprenörerna. Acceptansen för reglerna samt förståelsen varför säkerheten är viktig tror respondenterna skulle öka om samma regler gäller överallt, vilket jag tycker är en rimlig slutsats.

7.3 Arbetsmiljöarbetet med utländska underentreprenörer

Arbetet med utländska underentreprenörer har för många av respondenterna varit problematiskt och tagit mycket tid och resurser i anspråk. Undantaget är R5 som tyckt att det fungerat bra, sånär som med den svenska städfirman som bara haft icke svensktalande personal på plats. Övriga anser att de utländska underentreprenörerna jämfört med Skanska ofta ligger långt efter i arbetsmiljöarbetet och att många arbetstagare uppvisar en bristande förståelse gällande arbetsmiljöarbetet. Respondenterna upplever att många av de utländska aktörerna endast uppfyller kraven och arbetar säkert för att ”göra Skanska glada” och att de inte gör det för egen del. Enkla saker som att använda den personliga skyddsutrustningen har fungerat bra, samtidigt som yrkesarbetarna har haft det svårare med förebyggande arbete och självständigt tänkande. Det stämmer bra överens med Arbetsmiljöverkets (2015a) påstående om att utpräglade hierarkier leder till mindre initiativtagande och självständigt arbete hos yrkesarbetarna. Vissa av respondenterna lärde sig att anpassa deras ledarstil gentemot de utländska underentreprenörerna med tiden och upplevde därmed en succesiv förbättring. Vidare upplever respondenterna att det är positivt att de utländska arbetstagarna inte ”tjatar emot”, utan gör vad de blir tillsagda till skillnad från de svenska arbetstagarna.

De flesta är överens om att många underentreprenörer förbättrat sitt säkerhetsarbete under projektets gång, men respondenterna upplever att förståelsen fortfarande saknas.

Samtliga respondenter anser att Skanska gjort tillräckligt för att ge de utländska aktörerna bra förutsättningar för att arbeta säkert, medan de tycker att de utländska underentreprenörerna i många fall inte gjort tillräckligt. Vissa företag hade inte på förhand undersökt vilka regler som gäller i Sverige och på Skanskas arbetsplatser, trots att det enligt lag är deras skyldighet, och följaktligen saknade vissa UE viktiga färdigheter vid arbetets start.

När de utländska tjänstemännen tillfrågades hur viktig en god och säker arbetsmiljö är för dem svarade samtliga att det är väldigt viktigt. Samtliga gav exempel på vad eller varför de anser att arbetsmiljön är viktig och eftersom det var en öppen fråga skiljde sig svaren åt. E1 ansåg att det är en ledares skyldighet att värna om en god arbetsmiljö för de anställda, medan E2 betonade att både den fysiska som psykiska arbetsmiljön är väldigt viktig för hen och hens kollegor. E3 nämnde avspärningar, skyltar och andra materiella ting, medan E4 berörde att ständiga kontroller behövs för att uppnå en god arbetsmiljö.

Det var övervägande positiva uttalanden gällande hur de utländska tjänstemännen upplevt säkerhets- och arbetsmiljöarbetet på Malmö Live.. E1, E3 och E4 upplevde ingen större skillnad beträffande regler på Malmö Live jämfört med andra stora projekt i deras hemländer. E2 var också mycket nöjd, men hade önskat en större flexibilitet gällande den personliga säkerhetsutrustningen. Hen anser att exempelvis hjälm och handskar är belastande för vissa yrkesgrupper. Ett undantag för vissa yrkesgrupper ser jag som problematiskt, eftersom gränsdragningen när undantag får göras mycket sannolikt kommer leda till diskussioner och tjafs. Att diskussioner uppstår beträffande den personliga säkerhetsutrustningens vara eller inte vara för golv- och plattläggare nämnde dessutom R4 under intervjun, vilket bekräftar teorin om att undantag leder till meningsutbyten.

E1 upplevde att utländska underentreprenörer utsattes för strängare behandling jämfört med svenska arbetstagare. Mot bakgrund av att flera respondenter upplevde att utländska arbetstagare i större utsträckning saknade tillräckliga arbetsmiljökunskaper samt i viss mån hade en högre risktolerans, är det rimligt att anta att den svenska projektledningen hade extra koll på de utländska underentreprenörerna. Det som E1 upplevde som strängare kontroller upplevde gissningsvis respondenterna som extra stöttning till de utländska underentreprenörerna, eftersom respondenterna uppfattade en bristande förståelse för säkerhetsarbetet hos underentreprenörerna.

7.4 Svårigheter med utländsk arbetskraft

Arbetsmiljöverket (2012), Bergsten, Hedström och Thorburn (2014) samt Jonsson och Larsson (2013) konstaterar att det finns ett antal svårigheter kopplade till dagens globala och fria arbetsmarknad. Ett av problemen är det föråldrade regelverket; Arbetsmiljölagen skrevs på 1970-talet, en tid innan EU:s inre marknad bildades liksom då utländska företag på svenska arbetsplatser var ovanligt. Idag ser enligt Jonsson och Larsson (2013) många utländska arbetstagare en möjlighet till försörjning vid arbete i Sverige. Byggarbetarna kommer ofta från Östeuropa där lönerna är lägre,

sociala skyddsnätet sämre eller icke-existerade och där arbetslösheten tidvis varit hög.

I Sverige upphandlas, enligt två tillfrågande⁹ på Malmö Live, de utländska företagen på grund av deras ofta betydligt lägre pris. Alternativt väljs utländska företag på grund av arbetskraftbrist inom vissa yrken eller deras specialkunskaper.

Enligt Arbetsmiljöverket (2012) återfinns utländska företag ofta längre ner i entreprenadkedjan, vilket leder till bristfällig arbetsmiljö på byggarbetsplatserna. Enligt Jonsson och Larsson (2013) är det många gånger svårt att få till kollektivavtal med de utstationerade företagen, något som kan leda till att svenska och utländska företag konkurrerar på olika villkor. Även när svenska kollektivavtal sluts tvingas ibland utländska arbetstagare enligt Jonsson och Larsson (2013) att skriva under ett till avtal för arbetsgivaren med sämre villkor. För att motverka lönedumpningen och fusket inom byggbranschen har Byggnads sedan 1 januari 2015 skrivit in ett huvudentreprenörsansvar i deras kollektivavtal, vilket enligt Byggnads (2015b) ska leda till konkurrens på lika villkor.

Om huvudentreprenörsansvaret lyckas förbättra villkoren för utstationerade arbetstagare och jämna ut konkurrensen återstår att se. Oavsett utfall borde Arbetsmiljölagen anpassas till dagens globala förhållanden och fortsatta satsningar på kontroller av arbetsmiljön samt anställningsvillkor genomföras.

7.5 Olycksfall på svenska byggarbetsplatser

7.5.1 Olycksfall med sjukfrånvaro

Enligt Samuelson (2015) har olycksfallsfrekvensen inom den privata bygg- och anläggningsverksamheten (exklusive sidobranscher) varierat från 10,2 till 11,7 olyckor med sjukfrånvaro per 1000 sysselsatta mellan åren 2009 och 2014.

Eftersom inga olyckor som drabbar utstationerad arbetskraft anmäls i Sverige finns ingen statistik att tillgå inom området. Thiborg Ericson och Nohldén (2013) gjorde ett försök att undersöka huruvida utländska yrkesarbetare oftare är inblandade i olyckor jämfört med svenska, men fick inget svar på frågan. Däremot konstaterade Jonsson m.fl. (2010) att

⁹ Bas-U Skanska, intervju, 3 juni 2015

⁹ Produktionschef Skanska, intervju, 20 maj 2015

olycksfallsfrekvensen vid två av tre studerade infrastrukturprojekt med stor andel utländsk arbetskraft var mycket högre än normalt. Orsakerna studerades dock inte närmare, utan bristande kunskaper samt undermåligt säkerhets- och arbetsmiljöarbete angavs som potentiella grunder.

Citybanan var det projekt som uppvisade högst olycksfallsfrekvens i Jonssons m.fl. (2010) LO- undersökning. Projektet hade endast pågått en kortare tid när undersökningen gjordes och därför är olycksfallsstatistiken säkerligen missvisande jämfört med en sammanställning av olyckor som kan göras efter det att projektet är färdigställt år 2017. Anledningen att jag ändå valde att ta med resultatet från LO-studien grundade sig på bristen på andra studier inom ämnet; LO-studien var i stort sett den enda undersökningen jag kunde hitta. Några slutsatser är dock svårt att dra, eftersom det inte finns tillräckligt med underlag för vidare slutledningar.

I en undersökning genomförd av Arbetsmiljöverket (2014a) konstaterade myndigheten att personer med utländsk bakgrund har en 36 procent högre chans att råka ut för en olycka jämfört med en person med svensk bakgrund. Eftersom ens bakgrund inte går att ändra, är den högre risken något man ska ta allvarligt på enligt Arbetsmiljöverket (2014a). Enligt Arbetsmiljöverket (2014b) ökar dessutom risken för olyckor på arbetsplatser där personer med olika kulturell bakgrund arbetar tillsammans. Den högre sannolikheten att en olycka inträffar beror huvudsakligen på språkliga missuppfattningar samt kulturella skillnader på arbetsplatsen, som skiljer sig mot vad de utländska arbetstagarna är vana vid. Något statistiskt underlag för den senare teorin har jag dock inte funnit under examensarbetets gång, men även Ferbe och Lindholm (2015) menar att bristande kommunikation på grund av språksvårigheter med utländska arbetstagare leder till fler olycksfall.

Enligt Skanskas årsredovisning 2014 är företagets underentreprenörer dubbelt så ofta inblandade i olyckor jämfört med de egna medarbetarna. Under december 2013 – november 2014 låg olycksfallsfrekvensen för UE på 6,8 olycksfall med frånvaro per miljon arbetade timmar jämfört med 3,3 för de egna medarbetarna.

Även i Skanska region Hus Syd är UE överrepresenterade i olycksfallsstatistiken; i 91 procent av de registrerade olyckorna med sjukfrånvaro var en underentreprenör inblandad. Trots avsaknad av data/statistik beträffande antalet sysselsatta i respektive grupp alternativt antal arbetade timmar, kan rimligtvis ändå slutsatsen dras att företagets underentreprenörer är överrepresenterade i statistiken beträffande olycksfall med sjukfrånvaro. Fördelningen mellan underentreprenörer och Skanskaanställda på regionens arbetsplatser är med högsta sannolikhet inte 91:9 – sett till både antal arbetade timmar och sysselsatta personer. En noggrannare angivelse beträffande olycksfallsfrekvens kan dock inte göras på grund av det otillräckliga underlaget.

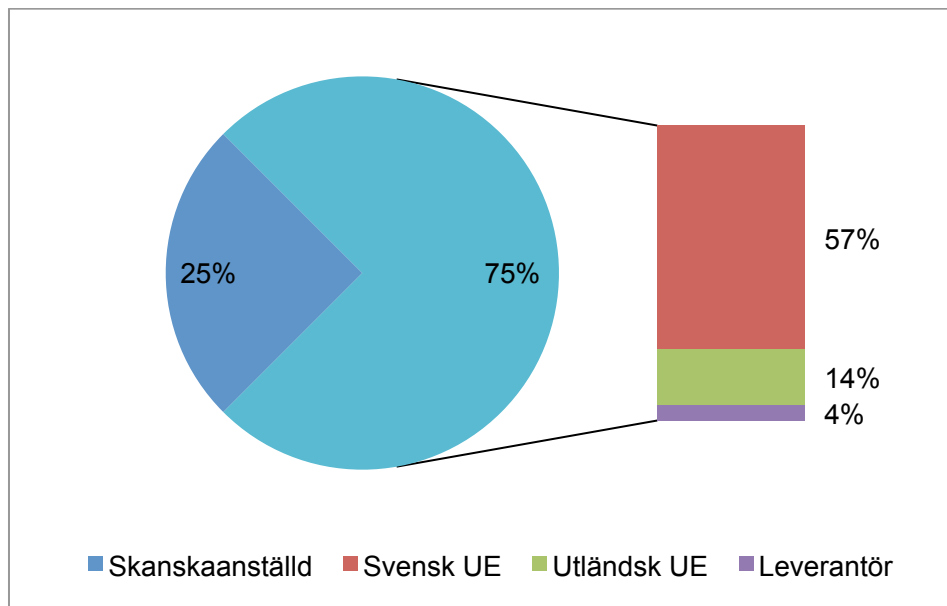
Granskningen av olycksfallen på Malmö Live visade att endast tre olyckor lett till sjukfrånvaro under hela byggtiden. I två av fallen blev en svensk underentreprenör sjukskriven och i ett av fallen en utländsk underentreprenör. Totalt registrerades (avrundat) cirka 1 600 000 arbetade timmar mellan maj 2012 och 1 maj 2015. Siffran baseras på timmarna som Skanskas tjänstemän och yrkesarbetare samt underentreprenörer lagt ner på projektet. Det ger en olycksfallsfrekvens på cirka 1,9 olycksfall med sjukfrånvaro per en miljon arbetade timmar, dvs. längre än genomsnittet för både egna medarbetare och underentreprenörer i Skanska Sverige (där motsvarande siffra låg på 3,3).

Sammanfattningsvis verkar risken att drabbas av en olycka med sjukfrånvaro som följd, vara högre för Skanskas underentreprenörer jämfört med företaget egna medarbetarna. Huruvida olycksfrekvensen är högre hos utländska underentreprenörer kan inte bekräftas eller dementeras på grund av alltför litet underlag.

7.5.2 Sammanställning av olycksfallen på Malmö Live

De flesta olyckorna som inträffade på Malmö Live ledde inte till sjukfrånvaro. Totalt inträffade 28 olyckor under byggtiden fram till 30 juni 2015. Fördelningen av vem (gruppstillhörighet) som orsakade olyckorna visas i figur 7:1. Tyvärr finns ingen information att tillgå gällande antal arbetade timmar per grupp, vilket gör jämförelser grupperna emellan problematiskt. En jämförelse efter antal arbetstagare kan göras, men blir inte rättvis eftersom antalet arbetstagare per grupp inte kan likställas med antal arbetade timmar (se 4.3.1.1 *Kritisk granskning beträffande utländsk arbetskraft på Malmö Live*). Om jämförelse baserat på antal (registrerade) arbetstagare och antal olycksfall ändå görs fås följande resultat:

- De utstationerade arbetstagarna kan inte anses vara överrepresenterade i olycksfallsstatistiken på Malmö Live. Andelen utstationerade arbetstagare uppgick till cirka 10 procent av alla arbetstagare på Malmö Live och i drygt 11 procent av alla registrerade olycksfall var en utstationerad arbetstagare inblandad.
- Om vi ponerar att antal anställda (tjänstemän plus yrkesarbetare) vid Skanska Hus Syd uppgick till drygt 100 personer och att dessa orsakade 7 olyckor skulle det innebära att drygt två procent av arbetskraften orsakade 25 procent av alla olyckor, dvs. Skanskas egna medarbetare kan i så fall anses vara överrepresenterade i olycksfallsstatistiken på Malmö Live.



Figur 7:1 Procentuell fördelning av registrerade olycksfall på Malmö Live efter ansvarig arbetstagare

Detta (ovetenskapliga) resultat skulle skilja sig grovt mot respondenternas uppfattning att Skanskaanställda arbetar säkrare än företagets underentreprenörer. Ett antal tänkbara felkällor kan finnas: (i) Skanskas anställda har i högre grad arbetat fler timmar per person jämfört med underentreprenörerna, (ii) Skanskas anställda rapporterar i högre grad in olyckor än företagets underentreprenörer (exempelvis har inga olyckor rapporterats in från underentreprenörernas kvälls-, natt- och helgskift), (iii) att sammanställningen av olycksfall är ofullständig (t.ex. därför att underentreprenörerna endast rapporterat in olycksfall i deras interna system, utan att meddela Skanska om olyckan) alternativt att sammanställningen är felaktig (på grund av mina egna misstag vid jämförelsen av BIA:s rapporter och Bas-U:s internredovisning). Även ytterligare felkällor skulle kunna förekomma.

Mot bakgrund av vad som framkommit under intervjuerna är punkt (ii) högst trolig och torde sannolikt ha en stor påverkan på sammanställningen. Beträffande punkt (i) kan jag inte uttala mig, men felkällan har rimligtvis stort inflytande på olycksfallsfrekvensen. Punkt (iii):s inflytande på olycksfallsfrekvensen borde vara ringa, eftersom olycksfallen i BIA jämfört med internrapportering stämde relativt bra överens samt att en dubbelkoll angående inregistreringen av olycksfall skett via e-mail med Skanskas dotterbolag.

Sammanfattningsvis kan ingen slutsats dras att någon grupp orsakat fler olyckor (utan sjukfrånvaro) per antal arbetade timmar jämfört med någon annan grupp på Malmö Live.

7.5.3 Kritisk granskning angående inrapportering av olycksfall

Under examensarbetet har jag genomgående stött på problem angående inrapporteringen av olycksfall, både på Sverigenivå och på projektnivå. I och med att olycksfall som drabbar utstationerad arbetskraft inte anmäls till Arbetsmiljöverket utan i arbetstagarens hemland, är det problematiskt att hitta information och statistik gällande olycksfall där utstationerade arbetstagare varit inblandade. Det är därför mycket svårt att göra några närmare studier om hur utvecklingen av antal olycksfall ser ut hos utstationerad arbetskraft jämfört med svensk. Jag skulle gärna se att även olycksfall med utstationerad arbetskraft anmäls i Sverige, förslagsvis till Arbetsmiljöverket och på något vis sammanlänkat med utstationeringsregistret. När pålitlig fakta saknas, leder till lätt till spekulationer; något som märkts i medierapporteringen om utländsk arbetskraft det senaste decenniet. Vidare är det svårt att sätta in resurser på rätt ställen och av rätt typ för att förbättra arbetsmiljön, när statistiken är ofullständig.

Likaså är inrapportering av olyckor internt inom företag ofta bristfällig, vilket även R4 bekräftade under intervjun. För att bättre kunna genomföra undersökningar angående olycksfall på byggarbetsplatser samt minska riskerna för ohälsa och olyckor, måste en grundligare och bättre rapportering till. Vidare måste arbetsgivarna enligt Arbetsmiljöverket (2014b) bli bättre på att uppmuntra arbetstagarna att rapportera in såväl olycksfall som tillbud och riskobservationer. (För ytterligare aspekter gällande inrapporteringen se 8.2 *Kritisk granskning av studien*)

8 Slutsats

I studiens avslutande kapitel besvaras examensarbetets frågeställningar från kapitel 1 genom en sammanfattande slutsats och författarens rekommendationer till fallföretaget presenteras. Vidare förs en kritisk granskning av studien och slutligen ges förslag till framtida studier inom området.

8.1 Sammanfattande slutsats

- Hur väl fungerar arbetsmiljöarbetet med svenska respektive utländska underentreprenörer på svenska byggarbetsplatser?

Arbetsmiljöarbetet med svenska underentreprenörer fungerade i de flesta fall tillfredställande, men ofta saknade underentreprenörerna tillräckliga förkunskaper och förståelse för att kunna arbeta helt säkert. Även flertalet av de utländska underentreprenörerna uppvisade bristande förståelse och förkunskaper. Arbetsmiljöarbetet med de utländska underentreprenörerna fungerade i många fall problematiskt, vilket tog mycket tid och resurser i anspråk. Tack vare den extratillsatta arbetsmiljöresursen på fallprojektet ansågs likväl generellt säkerhets- och arbetsmiljöarbetet ha fungerat bra, med få olycksfall som följd.

- Hur ser utvecklingen gällande antal olycksfall ut hos utländska arbetstagare jämfört med svenska?

Ingen slutsats huruvida utländska arbetstagare orsakar fler eller färre olyckor jämfört med svenska kunde dras. Orsaken är bristande underlag gällande registrering av olycksfall där utländska arbetstagare är inblandade. På byggarbetsplatser med utländska underentreprenörer kan olycksrisken anses vara förhöjd på grund av att:

(i) kommunikationssvårigheter som grundas på bristande språkkunskaper lätt leder till missförstånd, (ii) kulturella skillnader i säkerhets- och arbetsmiljöarbetet ökar risken för olyckor samt (iii) Arbetsmiljöverkets (2014a) utredning som visade att personer med utländsk bakgrund har en 36 procent högre sannolikhet att råka ut för en olycka jämfört med personer med svensk bakgrund.

- Hur väl fungerar kommunikationen mellan ett företags projektledning och utländska underentreprenörer?

Kommunikationen mellan den svenska projektledningen och de utländska underentreprenörerna fungerade i många fall mindre bra och vid flera tillfällen uppstod problem på grund av språksvårigheter och långa kommunikationskedjor. Enkla, tydliga hjälpmedel, som exempelvis Tysta boken, skulle kunna komma till stor nytta på mångkulturella byggarbetsplatser. Språkkurser för både de svenska och utländska arbetstagarna samt tvärkulturella ledarskapsutbildningar för den svenska projektledningen skulle öka möjligheten till god kommunikation.

8.1.1 Rekommendation till företaget inför kommande projekt med utländska underentreprenörer

Målet med examensarbetet var, förutom att besvara frågeställningarna, även att undersöka hur kommunikationen och arbetsmiljöarbetet med utländska underentreprenörer kan förbättras och vilka lärdomar företaget bör ta med sig till framtida projekt. Här följer mina rekommendationer i punktform till företaget:

Författarens rekommendationer till företaget

- 1** Tydligare krav vid upphandling av utländska underentreprenörer gällande språkliga kompetenser, dvs. att alla i arbetsledningen kan god engelska (alternativt svenska) samt att även någon av yrkesarbetarna talar engelska flytande.
- 2** Tydligare krav vid upphandling av utländska underentreprenörer gällande säkerhets- och arbetsmiljökompetenser, dvs. att yrkesarbetarna har erforderliga utbildningar (och därmed kunskap) som krävs för att arbeta säkert och enligt företagets regler.
- 3** Vid behov utbilda de egna medarbetarna i engelska samt ordna tvärkulturella ledarskapsutbildningar för företagets projektledning, så att förståelsen för vilka problem som kan uppstå finns innan byggstarten. Ytterligare fördel fås om även de egna yrkesarbetarna kan engelska väl samt om någon av företagets anställda kan ett tredje språk, som kan användas för att kommunicera med den utländska underentreprenören.
- 4** Bättre återkoppling efter projektslut gällande vilka företag som samarbetet fungerat bra respektive mindre bra med, så att positiva erfarenheter leder till framtida samarbeten.
- 5** Att planerare och inköpare inte underskattar det extra arbetet (och tillhörande kostnader) på plats som ofta uppstår i samband med utländska underentreprenörer, på grund av språksvårigheter, skilda ledarskapskulturer samt skillnader i säkerhets- och arbetsmiljökulturer.

- 6 Satsa på extra arbetsmiljöresurser vid större projekt, som avlastar produktionsledningen i säkerhet- och arbetsmiljöarbetet med både utländska och svenska arbetstagare.
- 7 Gå in i projektet med en positiv inställning och viljan att samarbetet med den utländska underentreprenören ska fungera väl samt engagera företagets yrkesarbetare och övriga svenska underentreprenörer till ett bra samarbete ute på byggarbetsplatsen.

8.2 Kritisk granskning av studien

Examensarbetets empiri inhämtades genom en fallstudie av ett självvalt byggprojekt. Projektet valdes av främst två anledningar: (i) dess storlek och faktumet att projektet i egentlig mening bestod utav sex stycken enskilda projekt som uppfördes inom samma område, innebar att studien blev ett mellanting mellan en enfallsstudie och en flerfallsstudie. Vilket i sin tur innebar att fördelarna beträffande enfallsstudiens djupdykning kontra flerfallsstudiens bredd tillgodogjordes.

Projektet valdes dessutom eftersom (ii) jag själv under sommaren 2014 praktiserade på ett av delprojekten och under sommaren kom i kontakt med de svårigheter som kan uppstå på ett projekt med aktörer från olika länder och kulturer. Idén om att studera problematiken närmare växte och eftersom jag visste om att många utländska underentreprenörer utfört uppdrag på Malmö Live ansåg jag att det var ett representativt projekt att studera. Utöver det gav sig möjligheten i och med att jag lärt känna många ur projektledningen och däribland även min blivande handledare. Vid en närmare granskning av antalet utstationerade arbetstagare blev jag ändå (negativt) överraskad att det procentuellt sett inte var fler utstationerade arbetstagare jämfört med egna anställda och svenska underentreprenörer. Fördelen var att de utstationerade företagen kom från många olika länder och inte utgjordes av en homogen grupp, vilket jag tycker uppväger att de procentuellt sett inte utgjorde en större del av arbetstagarna. Detta gav studien en större bredd eftersom olika länder och kulturer har skilda kommunikationssätt samt är olika långt komna beträffande säkerhet och arbetsmiljö på byggarbetsplatser.

Vid valet av respondenter försökte jag välja tjänstemän från de olika delprojekten samt de yrkesroller som jag ansåg vara intressanta för studien. Fördelningen från olika projekt liksom att tre av respondenterna (huvudskyddsombudet, Bas-U, logistikansvarig) haft daglig kontakt med alla projekten blev lyckosam. Tanken var även att jag skulle ha intervjuat ytterligare en produktionschef, men hen dök aldrig upp vid intervjutillfället samt besvarade inte mina e-mail eller samtal. I och med att det var sista intervjutillfället ansåg jag mig ha fått ihop tillräckligt med information vid

tidigare intervjuer, så jag valde att inte leta efter en ersättare. Med tanke på studiens begränsade omfattning var det tids- och resursmässigt rätt val, men i övrigt skulle det ha varit intressant att få ta del av ytterligare en persons funderingar och upplevelser.

Att jag sedan tidigare haft en relation till flertalet av respondenterna kan ses som både positivt och negativt. Rimligtvis kan det innebära att respondenterna till högre grad är mer tillmötesgående och därför försöker ge välöversvägda och uttömmande svar. Å andra sidan kan en relation enligt Holme och Solvang (1997) påverka att respondenterna försöker ge de svar som de tror att forskaren önskar sig. Exakt hur en relation har påverkat studien är dock svår att säga.

Intervjuerna genomfördes under maj och juni 2015, dvs. efter att delar av projektet färdigställts. Fördelen med det var att respondenterna, som i samtliga fall varit med från början av projektet, hunnit samla på sig många erfarenheter gällande säkerhets- och arbetsmiljöarbetet med projektets underentreprenörer samt hur kommunikationen med de utländska underentreprenörerna fungerat. Nackdelen är att det mänskliga minnet är begränsat och med tiden kan minnesbilden av en viss upplevelse förändras eller förvanskas. Exempelvis kan en negativ erfarenhet antingen förstöras upp oproportionerligt eller så förtränger man upplevelsen och tycker att det inte var så farligt ändå så här i efterhand.

Att examensarbetet genomfördes under fallprojektets slutskede innebar att i stort sett samtliga utstationerade företag hunnit avsluta sina uppdrag och återvänt till sina hemländer. Följden av detta blev en relativt ensidig studie ur ett svenskt tjänstemannaperspektiv. Ett försök till en bättre spegling av verkligheten gjordes genom att kontakta de utländska tjänstemännen via e-mail. Trots upprepade försök svarade endast fyra personer, men deras upplevelser bidrog till en objektivare undersökning.

En svaghet i undersökningen är granskningen av olycksfallen på projektet. Av egen erfarenhet vet jag att inrapportering av olyckor och tillbud sällan prioriteras och tyvärr var flera olycksfallsrapporter mycket knapphändiga, vilket givetvis har begränsat möjligheten till goda analyser av olyckorna. Tack vare att jag fått tillgång till både BIA-rapporterna och projektets Bas-U:s eget olycksfallsregister, har jag tillsammans med Bas-U:n och min handledare på företaget kunnat sammanställa en förhoppningsvis sanningsenlig lista över olyckorna. Som jag tidigare nämnt har det enligt rapporterna inte skett några olyckor eller tillbud under underentreprenörernas kvälls-, natt-, och helgskift. Något som jag stark ifrågasätter och jag skulle vilja påstå att det med största sannolikhet även inträffat incidenter utanför ordinarie arbetstid. Att dessa inte rapporteras in beror troligtvis på att underentreprenörerna velat undvika det extra pappersarbetet samt (enligt dem) andra negativa följder.

8.3 Förslag till vidare studier

I och med den fria rörligheten i Europa och det faktum att det ofta är billigare att anlita en utländsk underentreprenör istället för en svensk, så kommer utländska företag med största sannolikhet även framöver att utföra byggnadsarbeten i Sverige. Med den utländska arbetskraften följer många möjligheter såväl som svårigheter. Att kommunikation är en avgörande faktor för hur framgångsrikt ett projekt blir anser jag vara uppenbart, men några stora förbättringar sedan Gustafsson och Hansson genomförde deras examensarbete år 2005 har inte skett såvitt jag har upptäckt under min fallstudie. Därför behövs ännu fler studier om hur kommunikationen kan förbättras mellan utländska och svenska aktörer som arbetar sida vid sida på landets byggarbetsplatser. Gärna ur ett bredare perspektiv som inbegriper såväl tvärkulturella kommunikationssätt som ledarskapstilar och kulturella skillnader. Vidare skulle en sådan undersökning bli än mer intressant om dessutom ekonomiska för- och nackdelar med utländska underentreprenörer studerades.

På grund av att ingen omfattande olycksfallsstatistik (på ett smidigt sätt) finns att tillgå så kan inga tidigare studier, såvitt jag vet, inom ämnet bekräfta eller dementera vad många tror sig veta, dvs. att utländska arbetstagare oftare är inblandade i olyckor än svenska. Tyvärr framkom inte heller efter denna studien ett entydigt svar på frågan. Fler studier om säkerhet- och arbetsmiljöarbetet med utländska aktörer och en heltäckande undersökning huruvida olycksfallsfrekvensen skiljer sig åt mellan svenska och utländska arbetstagare skulle därför vara högst intressant.

9 Referenslista

- Ahlén, A. & Nordegran, S. (2010) *Utstationering: regler för utlandsanställda som arbetar i Sverige en begränsad tid*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Allwood, J. (1985) Tvärkulturell kommunikation. I Allwood, J. (red.) *Tvärkulturell kommunikation*. Göteborg: Institutionen för lingvistik vid Göteborgs Universitet, ss. 9-61.
- Allwood, J., Bergman, L., Hedencrona, E. & Kos-Dienes, D. (1989) *Förförståelse och attityder i arbetslivet och skyddsfrågor: Om tvärkulturell kommunikation på arbetsplatsen*. [Slutrapport] Göteborg: Institutionen för lingvistik vid Göteborgs universitet
- Arbetsmiljöverket (2008) *Analys av utveckling av dödsfall till följd av olyckor på arbetsplatser* (Projektrapport) Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2012) *Förstudie om det fortsatta arbetet med utländska företag och arbetstagare* (Rapport 2012:5) Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2014a) *Risikfaktorer för arbetsolycka: bakomliggande faktorerers inverkan på individens olycksrisk*. (Analysrapport 2014:2) Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2014b) *Så förbättras verksamhetens arbetsmiljö: Vägledning till Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete, AFS 2001:1*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2015a) *Ansvar*. <http://www.av.se/teman/bygg/ansvar/> [2015-05-01]

- Arbetsmiljöverket (2015b) *Arbetsmiljölagen och dess förordning med kommentarer*. Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2015c) *Arbets-skador 2014: Arbetsmiljöstatistik* (Rapport 2015:1). Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2015d) *Bygg- och anläggning inspekteras i nytt projekt*. Pressmeddelande 2015-04-08.
<http://www.av.se/pressrum/pressmeddelanden/2015/42761.aspx?AspxAutoDetectCookieSupport=1> [2015-07-01]
- Arbetsmiljöverket (2015e) *Det här är utstationering*.
http://www.av.se/teman/utstationering/det_har_ar/ [2015-03-22]
- Arbetsmiljöverket (2015f) *Helårsrapport 2014: Register för företag som utstationerar arbetstagare i Sverige* (Rapport 2015:10). Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arbetsmiljöverket (2015g) *Samordningsansvaret för arbetsmiljön*. [broschyr] Stockholm: Arbetsmiljöverket.
- Arborén, H. (2014) *Polisen varnar för språkförbistring på byggarbetsplatser*.
<http://www.svt.se/nyheter/regionalt/stockholm/polisen-varnar-for-sprakforbistring-pa-byggarbetsplatser> [2015-05-05]
- Bergsten, A., Hedström, C. & Thorburn, R. (2014) *Allt säkrare arbetsplatser: men mer behöver göras* (Förändring - för en ännu bättre arbetsmiljö). Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Byggnads (2015a) *Kort sammanfattning av huvudentreprenörsansvaret*
[http://www.byggnads.se/Documents/Kort%20sammanfattning%20av%20huvudentreprenörsansvaret.pdf](http://www.byggnads.se/Documents/Kort%20sammanfattning%20av%20huvudentreprenorsansvaret.pdf) [2015-06-27]
- Byggnads (2015b) *Varför ett huvudentreprenörsansvar?*
<http://huvudansvar.byggnads.se/varfor> [2015-06-27]

- Carp, O. (2007) EU-dom om Vaxholmskonflikten. *Dagens Nyheter*.
Publicerad: 2007-12-17 <http://www.dn.se/ekonomi/eu-dom-om-vaxholmskonflikten/> [2015-06-15]
- Christensen, N. & Fransson, M. (2007) Utländska arbetare har sämre arbetsmiljö. *Byggnadsarbetaren*.
<http://www.byggnadsarbetaren.se/2007/03/utlandska-arbetare-har-samre-arbetsmiljo/> [2015-06-05]
- Europeiska Kommissionen (2011) *EU:s utvidgning*.
http://ec.europa.eu/economy_finance/international/enlargement/index_sv.htm [2015-06-10]
- Ferbe, A. & Lindholm, J. (2015) Fler dör på jobbet: lagändring krävs. *Svenska Dagbladet*, 16 januari. <http://www.svd.se/fler-dor-pa-jobbet-lagandring-kravs> [2015-07-12]
- Gustafsson, S. & Hansson, K. (2005) *Utländsk arbetskraft i svensk byggsektor: En studie av två NCC-projekt ur ett kommunikations- och kulturperspektiv*. Examensarbete, Chalmers tekniska högskola, Göteborg. Göteborg: Chalmers tekniska högskola.
- Holme, I. M. & Solvang, B. K. (1997) *Forskningsmetodik: Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur
- Högskolan för lärande och kommunikation (2014) *Jens Allwood: Professor i allmän språkvetenskap*. <http://hj.se/hlk/forskning/personal/jens-allwood.html> [2015-07-14]
- Höst, M., Regnell, B. & Runeson, P. (2006) *Att genomföra examensarbete*. Lund: Studentlitteratur.
- Jonsson, C-M., Pettersson, T., Löfgren, H. & Arvidsson, K. (2010) *När arbetskraftskostnaderna pressar priset: en genomlysning av offentliga investeringar i infrastruktur*. (Rapport) Stockholm: Landsorganisationen i Sverige

- Jonsson, C-M. & Larsson, G. (2013) *Gäst i verkligheten: om utstationerad arbetskraft i praktiken* (Rapport) Stockholm: Landsorganisationen i Sverige
- Lundberg, P. (1985) Pedagogiska aspekter på tvärkulturell kommunikation. I Allwood, J. (red.) *Tvärkulturell kommunikation*. Göteborg: Institutionen för lingvistik vid Göteborgs Universitet, ss. 342-375.
- Merriam, S. B. (1994) *Fallstudien som forskningsmetod*. Lund: Studentlitteratur.
- NCC (2014). *NCC:s tysta bilderbok ska ge färre olyckor*. Pressmeddelande 2014-11-11.
- Prevent (2014a) *BAM Handbok: Bättre arbetsmiljö*. Upplaga 9:1. Stockholm: Prevent
- Prevent (2014b) *Skyddsombudets och chefens roll*. [broschyr] Upplaga 7:1. Stockholm: Prevent
- Reich, J. (2015) *Safety_SilentBook_NCC30812*. [bild]
https://login.ncc.se/http/bildbanken/NCC/#1430499070843_2 Tillgänglig: NCC:s bildbank [2015-05-01]
- Samuelson, B. (2015) *Arbetskadorna inom byggindustrin 2014: Bygg- och anläggning – privat sektor*. Stockholm: Byggindustrins Centrala Arbetsmiljöråd
- Sigeman, T. (2015). Social dumpning. *Nationalencyklopedin*.
<http://www.ne.se.ludwig.lub.lu.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/social-dumpning> [2015-04-01]
- Skanska (u.å.) *Safety Week*. <http://www.skanska.se/sv/Om-Skanska/Prioriterade-omraden/Saker-arbetsmiljo/Safety-Week/> [2015-03-21]

- Skanska (2014) *Skanska Sveriges Allmänna ordnings- och skyddsregler*.
http://www.skanska.se/Global/Om_Skanska/ForLeverantorer/Ordnings-och-skyddsregler-Svenska.pdf [2015-03-24]
- Skanska (2015a) *Malmö Live*.
<http://www.skanska.se/sv/Projekt/Projekt/?pid=7365&plang=sv-se>
[2015-06-12]
- Skanska (2015b) *Om Skanska*. <http://www.skanska.se/sv/om-skanska/>
[2015-06-12]
- Svenska Byggbranschens Utvecklingsfond (SBUF) (2015) *AMP-Guiden*.
<http://www.ampguiden.net> [2015-07-13]
- Thiborg Ericson, A. & Nohldén, E. (2013) *Säkerheten på en byggarbetsplats: Förhåller sig Skanska och dess underentreprenörer olika till arbetsmiljösäkerhet?* Examensarbete, Uppsala Universitet, Uppsala. Uppsala: Institutionen för teknikvetenskaper vid Uppsala Universitet.
- Vikström, S. (2014) Dödsolycka utreds. *Arbetsliv*, 6 november.
<http://www.prevent.se/Arbetsliv/lagar-och-regler/samordning/> [2015-07-12]
- Yin, R. K. (2007) *Fallstudier: Design och genomförande*. Malmö: Liber

10 Bilagor

10.1 Bilaga 1: Sammanställning av olycksfall på Malmö Live

NR.	OLYCKSHÄNDELSE	SKADAD	ORSAK	SJUKFRÅN- VARO
1	Arbetstagare (AT) skulle fästa en bult på en kranhiss. Bulten var sliten, så skiftnyckeln slant och träffade AT:s tand.	Svensk UE	Teknisk brist	Nej
2	AT monterade armeringsjärn. Skar sig i armvecket.	Egen medarbetare	Självförvållat: Oförsiktighet.	Nej
3	Vid betonggjutning hamnade det luft i pumpslangen, eftersom roterbilsföraren inte följde gällande rutiner. Pumpslangsföraren fick ingen signal om att roterbilen var tom. När luftfickan nådde mynningen skedde en "explosion" och AT sköts iväg ca 2 m. Öm höft som följd.	Egen medarbetare	Bristande kommunikation mellan AT och roterbilsförare (=leverantör). Roterbilsföraren utförde inte arbetet enligt instruktion (satt kvar i bilen, ingen ögonkontakt). Mänskliga faktorn.	Nej
4	Vid montage av fasadelement, så använder AT en otillåten stege. Stegen börjar glida när AT är på väg ner. AT trampar snett och ramlar ner och bryter foten samt ett finger.	Utländsk UE	Självförvållat: Otillåtna hjälpmedel och arbetsmetoder.	Nej, men alternativa arbetsuppgifter tillämpas
5	AT skulle flytta en lift och körde över sin fot. En veckas frånvaro utan läkarintyg.	Svensk UE	Självförvållat: Felaktig arbetsmetod.	Ja, en vecka utan läkarintyg.

6	Plastslingar hade dragits i lokalen AT arbetade. Dessa hängde ner framför dörröppningarna. När AT passerade med stege fastnade slangen och snärtade sedan tillbaka mot AT. Träffades av slangen på munnen. Tand som träffats bröts av en vecka senare när AT åt en karamell. Trots tillsägelser hade inte slangarna säkrats.	Svensk UE	Tekniskt brist: Brister i tillsyn.	Nej
7	Elkabelrulle höll på att falla ner från taket. AT räddade rullen, men skadade lillfingret (fraktur) vid aktionen.	Utländsk UE	Självförvållat: kabelrulle ej säkrad, olyckshändelse alt. oförsiktighet.	Nej
8	Utstickande, packeterade golvskenor. När AT gick förbi stötte denne emot och skar sig på armen.	Egen medarbetare	Självförvållat: oförsiktighet. Teknisk brist: oreda på arbetsplatsen.	Nej
9	Montören rev stag, övre fästet lossnade och föll ner. AT fick den på armen. Svullen arm.	Svensk UE	Självförvållat: olyckshändelse alt. oförsiktighet.	Nej
10	Felaktig koppling vid lyft. Kopplingslänk slog AT i ansiktet. Tand gick av.	Egen medarbetare	Otillräcklig riskbedömning/arbetsberedning av AT (Egen medarbetare) som kopplade, felaktig arbetsmetod.	Nej
11	AT gick längs anvisad gångbana. Slog i ett komradioantennrör så att hjälmen åkte av. Smäll i huvudet.	Egen medarbetare	Tekniskt brist: arbetsplatsens utförande felaktigt. Röret var ej markerat alt. borde ha flyttats högre upp.	Nej
12	AT tappade taget om bormaskinen när denne skulle borra i en plåtvinkel och borren fastnade i vinkeln. Fick skada på handen.	Egen medarbetare	Självförvållat: Skada av egenhanterat föremål. Brist i arbetsinstruktion.	Nej
13	Vid utvändigt stomkomplettering skar sig AT i fingret, när denne skar isolering och slant med kniven.	Svensk UE	Självförvållat: felaktig arbetsmetod.	Nej
14	AT träffades av basker som hängde i kranen. Fick en smäll i huvudet, samt var nära att AT skadade sig själv med kniven denne höll i handen. Kranföraren hade ingen mottagare på marken och sänkte för fort.	Svensk UE	Kranförare (= utländsk UE): Brist i kommunikationen och övervakning (dålig uppsyn från kranförare). Felaktig arbetsmetod.	Nej

15	AT skar sig i fingret med skruvdragaren, då denne skulle skruva fast en gipsskiva.	Egen medarbetare	Självförvållat: Oförsiktighet, brister i arbetsinstruktion.	Nej
16	Demontage av ställning i konsertsalen. 3 m förlängningsspira välter på AT. Träffar på skyddsglasögon. Sår på ögonbryn, samt litet märke i pannan.	Svensk UE	Självförvållat: stress, brister i arbetsprocess (två montörer måste vara med när sista bottningen på en ställning plockas ner).	Nej
17	AT transporterade fullastad gipsvagn. Vagnen fick fart ut ur hissen och AT klämdes mellan vagn och ställningsräcke. Vagnen bromsas genom att föra dragarmen nedåt, vilket AT inte hann. Sår på rygg, öm flera dagar. Transport av gips ska ske gåendes bakom vagn (inte framför som här). Annan typ av broms (handbroms) skulle behövas.	Egen medarbetare	Självförvållat: felaktig arbetsmetod. Teknisk brist: svårhanterad handbroms.	Nej
18	AT arbetade på ställning under montage av undertak. Ett fäste till bomlaget brast pga. slitage (?) och AT ramlade, men lyckades ta emot sig, så att denne inte föll till bomlaget under. Öm.	Svensk UE	Teknisk brist: Utslutning trasig. Bättre kontroller/rutiner av ställningsföretaget (svensk UE).	Nej
19	AT gick i trappa och snavade/slant på ett transparent plastlock. Föll bakåt och landade på ländrygg och armbåge. Öm.	Svensk UE	Självförvållat: oförsiktig. Teknisk brist: otillräcklig städning.	Nej
20	AT använde skruvdragare för att ta bort metallspån på biten. Kom åt avtryckaren och handskarna fastnade i biten vid rotationen. Lillfingret skadat.	Svensk UE	Självförvållat: oförsiktig, inte observant, fel typ av handskar (för tunn).	Nej

21	AT med utländsk bakgrund (ej utstationerad – anställd hos en svensk underentreprenör) använder sig av en olovligen lånad rullställning vid städningsarbete. AT drog sig fram längs ett ventilationsrör, stäendes på ställningen, vilket resulterade i att ställningen välter och AT faller cirka 2 m. AT bryter hand- och fotled.	Svensk UE (men utländsk bakgrund – ej svensk eller engelsktalande)	Självförvållat: otillåtna hjälpmedel och felaktiga arbetsmetoder, otillräcklig kompetens samt stress (enligt utsago från arbetstagaren).	Ja, troligen mer än 14 dagar
22	Vid avlyftning av aluminiumpartier från lastbilsflak, så trampade AT utanför flaket och ramlar ner. Landade illa på stålhack. Utdragna ledband och fraktur.	Svensk UE	Självförvållat: Brister i arbetsprocessen, stress.	Nej
23	Missbedömde sista trappsteget och föll mot vägg. Skrapår i ansiktet.	Svensk UE	Självförvållat: oförsiktighet, otur.	Nej
24	Mättekniker lossade sparkbräda från ställningen, för att denna var i vägen vid mätning. Råkade sparka till en annan sparkbräda, som lossnade och föll ner 4:a våningar. Träffade en AT på armen som stod nere på marken.	Egen medarbetare	Svensk UE (mättekniker): Mättekniker ändrade ställningen utan befogenhet, brist i arbetsinstruktion. Oförsiktighet.	Nej
25	Duschkörr i glas sprack pga. spänning när AT höll i den. Fick en sårskada på armen.	Svensk UE	Tekniskt brist: ev. tillverkningsfel	Nej
26	Slant med bormaskin vid borring av kopparrör. Skadat ögonlock.	Svensk UE	Självförvållat: olyckshändelse alt. oförsiktighet.	Ja, troligen 4 - 14 dagar.
27	Arbetstagare höll på att måla taket. Såg inte ett hål i golvet och trampade snett. Stukad fot.	Svensk UE	Självförvållat: oförsiktig, inte observant.	Nej
28	Borrade i plåt. Hålsåget fastnar och bormaskinen slår på hand. Öm hand.	Svensk UE	Självförvållat: oförsiktighet, otur alt. felaktig arbetsmetod.	Nej

10.2 Bilaga 2: Intervjufrågor

Personligt

- Ålder?
- Utbildning?
- Yrkesroll, hur länge du har innehaft rollen samt vilka arbetsuppgifter?
- Beskriv kort vad du har för arbetsmiljöansvar?

Arbetsmiljöarbetet på Malmö Live

- Hur har du upplevt arbetsmiljöarbetet på ML jämfört med tidigare projekt som du har varit delaktig i?
- Vad har fungerat bra?
- Vad har varit svårigheten med arbetsmiljöarbetet på ML?

Olycksfall

- Varför tror du att olyckor sker?
- Vid vilka tillfällen sker olyckor?
- Upplever du att vissa personer/grupper är inblandade/orsak till fler olyckor än andra? Vad tror du att det beror på?
- (Hur upplever du att Skanskas egna anställda arbetar säkerhetsmässigt jämfört med svenska underentreprenörer? Jämfört med utländska underentreprenörer?)
- Många av olyckorna som skett på ML är självförvållande, vad tror du att det beror på?

Kommunikation med utländska underentreprenörer

- Hur har kommunikationen skett mellan dig och utländska underentreprenörer?
- Hur upplever du att kommunikationen har fungerat?
- Vad hade kunnat förbättras? Förslag på hur?

- Upplever du att du haft tillräckliga engelskkunskaper för att kunna kommunicera med utländska underentreprenörer?
- Upplever du att den utländska arbetsledningen har haft tillräckliga engelskkunskaper för att kunna kommunicera tillfredställande?

Tysta boken

- Känner du till Tysta boken?
- Tror du att Tysta boken skulle kunna ha bidragit till en bättre arbetsmiljö samt underlättat kommunikationen med utländska underentreprenörer? På vilket sätt?
- Tror du att Tysta boken skulle kunna ha bidragit till en bättre arbetsmiljö samt underlättat kommunikationen med svenska underentreprenörer? På vilket sätt?

Svenska underentreprenörers arbetsmiljöarbete på Malmö Live

- Hur upplever du att arbetsmiljöarbetet med svenska underentreprenörer fungerar?
- Vad har varit bra?
- Vad kunde ha fungerat bättre?
- Upplever du att svenska underentreprenörer har haft tillräckliga arbetsmiljökunskaper för att kunna utföra arbetet riskfritt?
- Om inte, vad är din uppfattning om vilka de största kunskapsluckorna varit?

Utländska underentreprenörers arbetsmiljöarbete på Malmö Live

- Hur upplever du att arbetsmiljöarbetet med utländska underentreprenörer fungerar?
- Vad har varit bra?
- Vad kunde ha fungerat bättre?
- Upplever du att utländska underentreprenörer har haft tillräckliga arbetsmiljökunskaper för att kunna utföra arbetet riskfritt?
- Om inte, vad är din uppfattning om vilka de största kunskapsluckorna varit?

- Upplever du att Skanska gjort tillräckligt för att utländska underentreprenörer ska ha bra förutsättningar för att kunna arbeta säkert?
- Upplever du att utländska underentreprenörer har gjort tillräckligt för att kunna arbeta säkert?
- Upplever du att utländska underentreprenörer har förbättrat sitt säkerhetsarbete under byggtiden på Malmö Live?

Avslutande frågor

- Vad anser du är största hotet mot en god arbetsmiljö?
- Vad tror du att man bör lägga lite extra krut på för att uppnå en bättre arbetsmiljö?
- Hur upplever du att de utländska underentreprenörernas attityd varit angående risktagande på arbetsplatsen? (Vid vilka tillfällen tar de risker? Varför?)
- Vad bör Skanska ta med sig för lärdomar från Malmö Live och arbetet här med utländska underentreprenörer till framtida projekt som genomförs tillsammans med utländska underentreprenörer?