



# **Evaluering af Byggeriets Arbejds miljøbus**

Januar 2011 -> Marts 2014



**Udarbejdet af: Flemming Pedersen, Signe Hofmann Mehlsen og  
Christian Thörnfeldt**

**Marts 2014**



EVALERING AF BYGGERIETS ARBEJDSMILJØBUS – JANUAR 2011 ->  
FEBRUAR 2014

Udarbejdet af: Flemming Pedersen, Signe Hoffmann Mehlsen og  
Christian Thörnfeldt

Udgiver: TeamArbejdsliv

© TeamArbejdsliv

Marts 2014

# INDHOLD

Indhold 3

Forord 4

- 1 Sammenfatning og opmærksomhedspunkter 5
  - 1.1 Resultater fra evalueringen 5
  - 1.2 Set i forhold til den årlige handleplan 10
  - 1.3 Set i forhold til formålet med Byggeriets Arbejdsmiljøbus 10
  - 1.4 Opmærksomhedspunkter 11
- 2 Interview med virksomheder 14
  - 2.1 Tværgående analyse 14
  - 2.2 Møde i vejanten – fører til løs snak 17
  - 2.3 Hjælp i forbindelse med tilbudsgivning 18
  - 2.4 Udlån af teknisk hjælpemiddel – hyppig kontakt med Byggeriets Arbejdsmiljøbus 19
  - 2.5 Vi står meget bedre i dag 21
- 3 På besøg med konsulenterne 24
  - 3.1 Tværgående analysepunkter 24
  - 3.2 Byggeleder ønsker besøg 26
  - 3.3 Bygherre ønsker besøg - konsulenten oplever, at det er svært at påvirke 28
  - 3.4 Byggeleder bruger konsulentordningen – positiv kontakt og dialog 33
- 4 Kontakter til byggepladser 37
  - 4.1 Analyse på byggepladsniveau 37
  - 4.2 Analyse på kontaktniveau 44
  - 4.3 Analyse på arbejdsmiljøemneniveau 46
- 5 Kontakter til hjemmeVirksomheder 48
  - 5.1 Analyse på virksomhedsniveau 48
  - 5.2 Analyse på kontaktniveau 56
- 6 Kontakter 'andet' 58
  - 6.1 Indhold af kontakter 'andet' 59
  - 6.2 Andre informationer om kontakter 'andet' 60
- 7 Metode 63

## FORORD

Byggeriets Arbejdsmiljøbus er en primært opsøgende arbejdsmiljørådgivning udført af otte konsulenter fordelt på fire regioner i Danmark samt sekretariat og ledelse. Indsatsen har eksisteret siden ultimo 2008 og er finansieret via en overenskomstfond og er et samarbejde mellem arbejdstagere, arbejdsgivere og andre foreninger inden for byggeriet. Aktuelt deltagerer Dansk Byggeri, Forbundet Træ-Industri-Byg, Fagligt Fælles Forbund, Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk El-Forbund, Dansk Metal, BJMF København, Danske Isoleringsforeningers Brancheforening, Dansk Håndværk, Kooperationen og Bygherreforeningen i Danmark.

Rådgivningsindsatsen er rettet mod byggepladser, hjemmevirksomheder inden for byggebranchen og andre arrangementer. Andre arrangementer kan fx være deltagelse i møder eller deltagelse i uddannelsesaktiviteter med et byggeperspektiv.

Indsatsen sker primært ved, at de otte konsulenter besøger hjemmevirksomheder eller byggepladser, hvor de rådgiver om arbejdsmiljø. Konsulenterne kan dog også rådgive gennem telefon og e-mail.

Initiativet til rådgivningen ligger oftest hos konsulenterne, som er opsøgende i forhold til at besøge hjemmevirksomheder og byggepladser eller deltage i andre aktiviteter. Det kan også være virksomheden, byggepladsen eller bygherre eller en af parterne, som opfordrer Byggeriets Arbejdsmiljøbus til at gennemføre et besøg.

Det fremgår af aftalegrundlaget mellem parterne, at Byggeriets Arbejdsmiljøbus skal evalueres løbende. Der er tidligere gennemført en evaluering, som dækkede perioden november 2008 til og med december 2009 og en evaluering, som dækkede aktiviteter i perioden september 2009 til og med oktober 2010. Nærværende evaluering dækker perioden januar 2011 til og med februar 2014.

Denne evaluering vil i det omfang, det er muligt, sammenligne resultater med de to foregående evalueringer.

Evalueringen består dels af en målopfyldelsesevaluering, som undersøger om de mål, som er sat op for indsatsen, er opnået. De fleste mål, som er sat op, er af kvalitativ karakter og stammer fra beskrivelsen af projektet. De to forudgående evalueringer giver i forhold til de kvantitative målinger en mulighed for at beskrive udviklingen i de mål, som opnås. Dels består evalueringen af en virkningsevaluering, som undersøger, hvordan indsatsen virker, og hvilken virkning der er af indsatsen.

Formålet med evalueringen er:

- at skabe overblik over gennemførte aktiviteter
- at vurdere kvaliteten af indsatsen eller aktiviteterne i forhold til projektets formål
- at bidrage med forslag til justeringer af indsatsen
- at indgå som del af afsættet for den behovsanalyse af Byggeriets Arbejdsmiljøbus, der skal gennemføres i 2014.

Signe Hoffman Mehlsen, EKJ A/S, studentermedhjælp Christian Thörnfeldt og Flemming Pedersen har deltaget i udarbejdelsen af denne rapport.

TeamArbejdsliv, februar 2014.

# 1 SAMMENFATNING OG OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

Evalueringen dækker perioden januar 2011 til februar 2014. Datagrundlaget består af:

- Analyse af data fra konsulenternes registreringssystem (PANDA) dækkende perioden 1. januar 2011 til 31. juni 2013.
- Besøg på byggepladser og hjemmeverksamheder med konsulenter i januar/februar 2014 (12 besøg).
- Telefoninterview med virksomheder, der er besøgt på byggepladser og hjemmeverksamheder i perioden 2013 (15 interview).

Læsevejledning til resultater fra de tre typer af undersøgelser:

**Registreringssystemet:** Resultater fra registreringssystemet kan tages for pålydende, fordi det rummer alle konsulenternes kontakter med virksomheder og andre. Den primære fejlkilde vil være, hvis der er ting, som konsulenterne ikke registrerer.

**Interviewundersøgelse og besøgsundersøgelse:** Begge undersøgelser er baseret på kvalitative data, som giver mulighed for dybde i forståelse. Der er dog tale om få besøg og interview set i forhold til det samlede antal kontakter, som konsulenterne producerer. Selvom der ved udvælgelsen er tænkt over at præsentere forskellige typer, er det ikke sikkert, det er lykkedes at ramme et billede, som er repræsentativt i forhold til alle besøg. Data skal derfor i højere grad læses som fremstilling af typologier.

## 1.1 Resultater fra evalueringen

### Antal besøg og genbesøg

Antallet af kontakter til unikke byggepladser, hjemmeverksamheder og 'andet' er stabilt over de tre evalueringsperioder – især anden og tredje evalueringsperiode er stort set identiske.

KONTAKTER TIL UNIKKE BYGGEPLADSER, HJEMMEVIRKSOMHEDER, ANDET						
	1. periode (13 mdr.)		2. periode (14 mdr.)		3. periode (30 mdr.)	
	Antal	Pr. mdr.	Antal	Pr. mdr.	Antal	Pr. mdr.
Andre aktiviteter	291	22,4	354	25,3	735	24,5
Virksomheder	516	39,7	486	34,7	1.007	33,6
Byggepladser	568	43,7	963	68,8	1.927	64,2

Det totale antal kontakter (der kan være flere kontakter pr. unik byggeplads, hjemmeverksamhed, andet) viser, at antal kontakter til byggepladser var højest i anden evalueringsperiode og falder lidt i tredje periode. Antal kontakter til hjemmeverksamheder var også højest i anden periode og falder betydeligt i tredje periode.

ANTAL KONTAKTER TIL BYGGEPLADSER, HJEMMEVIRKSOMHEDER						
	1. periode (13 mdr.)		2. periode (14 mdr.)		3. periode (30 mdr.)	
	Antal	Pr. mdr.	Antal	Pr. mdr.	Antal	Pr. mdr.
Virksomheder	567,6	43,7	1.020,6	72,9	1.639	54,6
Byggepladser	1.010	77,7	1.799	128,5	3.497	116,6

Sammenligningerne er tentative, fordi evalueringsperioderne ikke inkluderer de samme måneder i løbet af et kalenderår.

I forlængelse af den første evaluering blev det diskuteret, om der var for mange kontakter, som ikke førte til genbesøg. Præmissen var, at det for nogle kontakter var helt reelt, at der ikke var brug for yderligere rådgivning/besøg, men at der også var kontakter, hvor den manglende opfølgning skyldtes konsulenternes besvær med at komme i en egentlig dialog med især virksomheden/byggepladsen.

Resultaterne viser, at antallet af kontakter, som kun fører til én kontakt, faldt mellem første og anden evalueringsperiode, og at niveauet er fastholdt i tredje periode. Logikken er, at når andelen med kun én kontakt falder, så stiger andelen med flere besøg tilsvarende.

Figuren viser betragtelig færre enkeltkontakter på virksomheder og byggepladser og lidt færre for andre aktiviteter. Det vurderes som positivt, at andelen med flere kontakter er fastholdt.

<b>Opgørelse af kun én kontakt 1., 2. og 3. periode</b>			
	<i>Kun én kontakt</i>		
	<i>1. periode</i>	<i>2. periode</i>	<i>3. periode</i>
<i>Andre aktiviteter</i>	86 %	72 %	73 %
<i>Virksomheder</i>	91 %	56 %	53 %
<i>Byggepladser</i>	64 %	25 %	25 %

Byggeriets Arbejdsmiljøbus har siden anden evalueringsperiode valgt at arbejde mere struktureret med at gennemføre krydsbesøg i form af at søge kontakt til de virksomheder, de møder på en byggeplads i deres hjemmeverksamheder og ved, at konsulenterne aftaler byggepladsbesøg, når de besøger hjemmeverksamheder. Det er ikke gennem registreringssystemet PANDA muligt på en meningsfuld måde at opgøre antallet af krydsbesøg, og evalueringen kan derfor ikke udtale sig kvantitativt om dette.

Gennem besøg på byggepladser og hjemmeverksamheder samt i telefoninterviewundersøgelsen fremgår det, at der sker krydsbesøg. Det sker fx ved, at konsulenten over en periode får kontakt til en lidt større entreprenør på flere byggepladser og bliver inviteret eller inviterer sig selv til at holde et oplæg om fx sikkerhed/arbejdsmetoder for en faggruppe i hjemmeverksamheden. Det kan også ske i form af, at der etableres kontakt til arbejdsmiljøkoordinatoren på hjemmeverksamheden, som kontaktes, hvis konsulenten står på en plads, hvor der er anledning til at diskutere forhold, som potentielt kan forbedres.

Det er evaluators formodning, at krydskontakter i mange tilfælde kan give en bedre indsats fra konsulenternes side. Undtagelsen er fx de tilfælde, hvor der umiddelbart kan ydes en rådgivning, som der ikke er brug for at følge op på.

## Kontaktform

91 % af kontakterne med byggepladser er besøg, 5 % e-mail og 5 % telefonsamtaler. De tilsvarende andele for første evalueringsperiode var 88 % besøg, 7 % via e-mail og 5 % telefonsamtaler og for første evalueringsperiode 92 % besøg, 3 % via e-mail og 5 % telefonsamtaler. Andelen af besøg synes nogenlunde stabil over perioden. Den første kontakt er i 99 % af tilfældene et besøg.

For hjemmevirksomheder har to femtedele af kontakterne udelukkende bestået af fysisk besøg hos virksomheden, en fjerdedel har udelukkende været telefonsamtaler og en tiendedel e-mail. Den sidste fjerdedel består i kombination af de tre kontaktformer. Telefonsamtale og e-mail er den mest udbredte form, derefter følger besøg og e-mail, besøg og telefonsamtale og endelig kombinationen af alle tre former.

I sammenligning med anden periode er der især blevet færre besøg. Dermed er udvikling mellem første og anden periode blevet fortsat (52 % besøg i anden periode og 86 % i første evalueringsperiode). Der er samtidig blevet flere kontakter via telefonsamtaler og e-mail samt kombinationsformerne. Tendensen peger på, at der fortsat sker et større opfølgingsarbejde i virksomhedskontakterne. Tallene kan dog være påvirket af, at konsulenterne i højere grad er begyndt at registrere telefonsamtaler og e-mail.

## Hvem opsøger?

På byggepladserne er det primært konsulenten, der opsøger (69 %), inviteret (18 %), ekstern henvendelse (9 %) og kampagne (4 %). Den største forskel i forhold til de to foregående evalueringsperioder er, at andelen af besøg, hvor konsulenten bliver inviteret, er stigende.

Ved virksomhedsbesøg har konsulenterne i 40 % af kontakterne været den opsøgende part (30 % generelt opsøgende og 10 % kampagne). 27 % af kontakterne skyldes en invitation fra virksomheden, 24 % en ekstern henvendelse (fx fra organisationerne). Billedet i tredje periode ligner i store træk det fra anden periode. Der er dog kommet flere eksterne henvendelser og henvendelser fra virksomheden selv og færre tilfælde, hvor konsulenten har været (generelt) opsøgende.

Udviklingen mod, at konsulenterne i højere grad bliver kontaktet end selv kontakter, vurderes som positiv og som et udtryk for, at der er et større og større kendskab og behov for at benytte Byggeriets Arbejdsmiljøbus.

## Fordeling af kontakter på region

Fordelingen af byggepladskontakter følger pænt fordelingen af antal byggevirksomheder i de fire regioner, som Byggeriets Arbejdsmiljøbus opererer i, mens der gennemføres væsentligt flere kontakter med hjemmevirksomheder i region Nord- og Midtjylland.

## Fagområder

I kontakten med både hjemmevirksomheder og i kontakten med byggepladser har konsulenterne haft mange kontakter til især snedker- og tømrervirksomheder, men også murer- og murervirksomheder i alle tre evalueringsperioder. Det er to brancher med mange ansatte, de to fag er ofte er til stede på byggepladserne i en stor del af byggeperioden, og det er to fag, hvor der aktuelt foregår en indsats omkring fx vinduesisætning, gipsarbejde og 1 meterløft, hvilket er med til at forklare, hvorfor de fylder meget i kontakten.

I anden evalueringsperiode kunne man som resultat af en kampagne (stående gulvlægning) se, at der var besøgt ekstraordinært mange gulvlæggervirksomheder i evalueringsperioden. Dette viser, at det med en målrettet indsats er muligt at prioritere fagområder.

## Arbejds miljømner

I kontakten med hjemmevirksomhederne er der i anden og tredje evalueringsperiode flest kontakter omkring konkrete arbejdsmiljøforhold. Kontakter omkring APV, uddannelsesplan, sikkerhedskoordinering under projekteringen og AMO samt valg af AM-rep er stigende over de tre perioder og viser, at det samlede fokus på det systematisk forebyggende arbejdsmiljøarbejde er stigende.

Når konsulenterne har fokus på fællesområder på byggepladser er det adgangsveje, færdselsveje og skiltning, der er talt om flest gange i de tre evalueringer. En række emner følger derefter: PSS, planlægning og samarbejde, belysning og EL-sikkerhed, afspærring og rækværker, sikkerhedsmøder, skurby og vinterforanstaltninger. Samlet set synes der at være lidt mere fokus på konkrete forhold, som er til at observere, mens det systematiske arbejdsmiljøarbejde også er pænt repræsenteret. Samarbejde og trivsel, der er et blødere arbejdsmiljøemne, er også steget set over de tre perioder.

Fordelingen mellem de arbejdsmiljøemner, der rådgives om i kontakten med byggevirksomheder på byggepladsen, er stort set uforandrede i de tre evalueringsperioder. Der er et stort fokus på de konkrete fysiske arbejdsmiljøproblemer. Planlægning og samarbejde samt adfærd og instruktion er dog svagt stigende gennem evalueringsperioderne. Der er i tredje evalueringsperiode en svag stigning i antal forskellige arbejdsmiljøemner, som der er talt om i gennemsnit pr. byggeplads, som nu er på 2,9 mod 2,7 emner i de tidligere evalueringer.

Samlet set er der mest fokus på konkrete arbejdsmiljøproblemer, hvilket i sig selv er meget positivt. Samtidig er der sket en bevægelse mod mere fokus på det systematisk forebyggende arbejdsmiljøarbejde, men konkrete fysiske arbejdsmiljøproblemer fylder stadig mest i rådgivningen.

## Virksomheders og byggepladsers interesse

Konsulenternes vurdering af virksomhedernes og byggepladsers interesse for konsulentens kontakt til dem er stigende. I tredje evalueringsperiode vurderer konsulenterne fx, at 83 % af virksomhederne har stor eller meget stor interesse.

## Gode eksempler og billeder

Byggeriets Arbejdsmiljøbus har efter første evalueringsperiode strammet kriterierne for, hvornår der afkrydes ved godt eksempel og vedhæftes et billede. Det kan netop anes i tallene for anden og tredje periode.

## Forskelle på små og store virksomheder

Tilgangen til arbejdsmiljøarbejdet i de kontaktede virksomheder synes at variere alt efter deres størrelse, hvilket også synes at have haft betydning for den rolle eller funktion, som Byggeriets Arbejdsmiljøbus har haft i virksomhederne.

I de større virksomheder er der typisk en eller flere personer, som primært beskæftiger sig med sikkerhed og arbejdsmiljø, og som løbende bliver opdateret på kurser m.m. og i enkelte tilfælde er arbejdsmiljøet en del af virksomhedens profil. Ofte har de også en fast og længelevende kontakt til en arbejdsmiljørådgiver. Man kan således tale om, at arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden er professionaliseret. Den store virksomhed har ikke direkte brug for Byggeriets Arbejdsmiljøbus - de oplever, at de kan klare sig selv.



I de mellemstore virksomheder er der typisk en enkelt arbejdsmiljøansvarlig, og vedkommende kan komme til at føle sig alene med opgaven. Her er Byggeriets Arbejdsmiljøbus en kærkommen sparringspartner, som kan kontaktes, når der opstår tvivlstilfælde. Kontakten med Byggeriets Arbejdsmiljøbus betyder, at den arbejdsmiljøansvarlige med tiden bliver mere selvkørende og selv kan løse flere og flere problemer.

I de mindre virksomheder er arbejdsmiljøarbejdet derimod i højere grad varetaget af mester eller en kontoransat og er således håndteret som et "bijob" i forhold til hovedopgaverne. Den lille virksomhed kontakter sjældent selv Byggeriets Arbejdsmiljøbus, men bliver mødt af Arbejdsmiljøbussen ude på byggepladserne eller ved besøg på hjemmevirksomheden. Her er Byggeriets Arbejdsmiljøbus oftest med til at løse problemer, som ellers ikke var blevet løst. Kontakten med Byggeriets Arbejdsmiljøbus fører ikke nødvendigvis til læring - det samme arbejdsmiljøproblem kan også opstå på den næste byggeplads.

## Interviewundersøgelsen

Der udtrykkes i interviewundersøgelsen med hjemmevirksomheder og virksomheder på byggepladser stor tilfredshed med konsulentordningen. Der er fokus på, at konsulenterne kommer udefra, de har modsat projektlederen fra hovedkontoret fokus på arbejdsmiljøet og ikke på økonomien.

Konsulenterne opleves som pragmatiske i den forstand, at de ikke kun kan se det, der står i lovgivning eller branchevejledning, men de formår at gå dybere ind i den konkrete problemstilling. Konsulenterne beskrives som kreative, de kommer med løsninger, som passer til situationer, de medierer mellem regler og faktiske vilkår.

Konsulentordningen bliver sat i modsætning til Arbejdstilsynet, som virksomhederne oplever, har fokus på det, som er forkert og ikke på løsninger, eller i modsætning til virksomhedernes egen projektleder, som primært har fokus på økonomi (i den større byggevirksomhed).

De interviewede fortæller, når de bliver spurgt om indholdet af kontakten med konsulenterne, at de har modtaget vejledning om konkrete arbejdsmiljøproblemer. Vejledning i det systematisk forebyggende arbejdsmiljøarbejde nævnes sjældent. Virksomhederne efterspørger selv konkret rådgivning frem for rådgivning i det systematisk forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

De virksomheder, som har haft krydsbesøg mellem hjemmevirksomhed/byggeplads udtrykker stor tilfredshed med dette.

## Besøg på byggepladser

Evaluator har deltaget i besøg, hvor konsulenten var inviteret af byggeleder/koordinator, og hvor der var høj motivation for en gennemgang af byggepladsen samt PSS mv. Om og i hvilket omfang konsulentens råd følges er en konkret afvejning, som byggeleder/koordinator foretager ud fra økonomiske og arbejdsmiljømæssige overvejelser mv. Men selve besøget har en høj grad af energi og fokus.

Andre besøg har været præget af, at der har været væsentlige problemer med støj, EL-sikkerhed, oprydning, vinterafdækning mv., hvor byggeleder/koordinator har været mindre villige til at erkende problemerne. Faggrupperne på pladsen har oftest kunnet se problemerne. Konsulenten har her en stor opgave med at forsøge at motivere byggeleder/koordinator til at erkende og handle.

Nogle byggeledere/koordinatorer har stor viden om arbejdsmiljø og har orden i papirarbejdet på byggelederkontoret i form af APV/PSS mv., men de synes at have svært ved at sætte intentionerne igennem ude på pladsen. Enten runderer de fx for sjældent, eller de 'tør' ikke sætte sig igennem ude på pladsen. Konsulenterne synes at mangle værktøjer, men også legitimitet, til at påvirke byggeleder/koordinator.

Andre byggeledere/koordinatorer er kommet frem til, at selvom det ikke er deres direkte ansvar, hvordan underentreprenører bærer og løfter, så vælger de alligevel at søge at påvirke dem til at etablere en arbejdsmæssig fornuftig løsning. De ønsker en byggeplads uden påbud og ser et godt arbejdsmiljø som et signal udadtil. Her er konsulenternes opgave typisk at hjælpe med til at identificere potentielle arbejdsmiljøproblemer.

## 1.2 Set i forhold til den årlige handleplan

Evalueringen kan konkludere, at følgende mål i de årlige handleplaner opnås:

- Besøgsmål i antal.
- Mindst 2/3 af besøgene er med virksomheder og byggepladser og højst 1/3 med andet.
- I mindst halvdelen af besøgene er konsulenterne opsøgende.

## 1.3 Set i forhold til formålet med Byggeriets Arbejdsmiljøbus

Der er fire hovedformål med Byggeriets Arbejdsmiljøbus. Nedenfor nævnes hvert enkelt punkt, og derefter konkluderes der på, i hvilken grad målet synes at være nået.

- a) *Forbedring af virksomhedernes systematisk forebyggende arbejdsmiljøindsats, herunder udvikling af deres sikkerhedsorganisation og arbejdspladsvurdering samt valg af sikkerhedsrepræsentanter.*

Målet er tænkt opnået gennem dialog om metoder og regler, uddeling af skriftlige materialer, henvisning til arbejdsmiljørådgivere samt til uddannelsesmuligheder.

I kontakten med især hjemmeverksamheder, men også med byggepladsledelsen om fællesområder, kan der spores en stigning i at tale om emner inden for det systematisk forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Der henvises til arbejdsmiljørådgivere, når konsulenterne ikke synes, det er et emne, de kan eller skal rådgive om, men det forekommer ikke ofte. Der henvises til uddannelsesmuligheder, hvor dette er nødvendigt eller tilrådeligt.

Evalueringen viser, at der fortsat uddeles skriftlige materialer fra bl.a. BAR Bygge & Anlæg samt andre materialer, som fx kan være materialer, som Byggeriets Arbejdsmiljøbus selv har fremstillet.

- b) *Påvirkning af lederes og medarbejderes arbejdsmiljøadfærd og holdninger til arbejdsmiljø.*

Målet er tænkt opnået gennem rundering og besøg på virksomhederne/byggepladsen og efterfølgende dialogbaseret rådgivning.

Evalueringen viser, at det lykkes konsulenterne at besøge byggepladser og hjemmeverksamheder og få mulighed for at gennemgå virksomheden/byggepladsen, og at de før, efter og undervejs kommer i dialog med repræsentanter for byggepladsledelse og enkeltvirksomheder. Evalueringen viser også, at der gennemføres krydsbesøg mellem hjemmeverksamheder og de virksomheder, som konsulenterne møder på byggepladser.

Evalueringen viser, at der både i anden og tredje periode har været en stigende tendens til genbesøg på både byggepladser og hjemmevirksomheder, hvilket kan ses som en indikation af, at der i flere tilfælde kommer mere dialog i stand mellem konsulenter og brugere.

Evaluators deltagelse i besøg på byggepladser og hjemmevirksomheder viser, at konsulenterne har nemt ved at komme ind på byggepladserne og er gode til at have samtaler med byggearbejdere, formænd, byggeledelse mv. Evaluator mødte engagerede konsulenter, som viste stor rutine og viden.

Brugerne udtrykker i interview stor tilfredshed med konsulenternes indsats, evne til at være konkrete og med deres fremtoning.

- c) *Udbrede kendskab til konkrete forebyggelsesmuligheder i forbindelse med arbejdets udførelse.*

Målet er tænkt nået gennem uddeling af skriftlige materialer, dialogbaseret mundtlig vejledning samt henvisning til rådgivere.

Målet nås i mange tilfælde ved at tilbyde konkrete løsninger på konkrete arbejdsmiljøproblemer, løsninger som ofte er tilpasset den konkrete udførelse af arbejdsopgaven på den konkrete byggeplads. Konsulenterne deler løsningsmuligheder med hinanden og kan give løsninger videre fra plads til plads. Der udleveres samtidig skriftlige materialer til brugerne. Det er sjældent, at konsulenterne rådgiver til at kontakte en arbejdsmiljørådgiver.

Brugerne udtrykker ved interview stor tilfredshed med konsulenternes konkrete og praktiske vejledning.

- d) *Deltage i videndeling med henblik på forbedring af den samlede arbejdsmiljøindsats.*

Målet er tænkt nået gennem samarbejde med BAR Bygge & Anlæg, organisationerne og andre arbejdsmiljøaktører.

Der har været afholdt en række møder med både arbejdstager- og arbejdsgiversiden i organisationer, og der er fx afholdt møder med Arbejdstilsynet, arbejdsmiljørådgivere og producenter af tekniske hjælpemidler samt undervisning på tekniske skoler. Der erfaringsudveksles med BAR Bygge & Anlæg gennem halvårlige konsulentmøder med deltagelse fra BAR-sekretariatet, ligesom Byggeriets Arbejdsmiljøbus fysisk deler lokaler med BAR'en. Oven på den eksterne videndeling sker der en videndeling internt mellem konsulenter, og konsulenternes 'vandren' fra den ene virksomhed til den anden, fra byggeplads til byggeplads og mellem virksomhed og byggepladserne er i sig selv en spredning af arbejdsmiljøviden i branchen.

Evaluator har samlet set mødt en 'moden' ordning, hvor der sker en fornuftig målopfyldelse på alle fire indsatsområder. Brugerne har en positiv opfattelse af ordningen med fokus på, at konsulenterne har en høj arbejdsmiljøfaglighed og tilbyder en uvildig rådgivning. I den forbindelse er det pudefigt, at nogle konsulenter stadig præsenterer Byggeriets Arbejdsmiljøbus som et 'projekt' over for brugerne. Det må være på tide at kalde det for en 'ordning' eller lignende.

## **1.4 Opmærksomhedspunkter**

### **CVR-numre**

Evaluator er vidende om, at der arbejdes på at tilføje PANDA en mulighed for at indtaste CVR-numre. Det vurderes som en god idé både i forhold til at styrke konsulenternes overblik

over krydsbesøg og også af hensyn til fremtidige evalueringer. Der har tidligere været fokus på, at konsulenterne bør benævne virksomheder ens, når de bliver registreret i PANDA - dette er stadig aktuelt, indtil der foreligger en anden løsning.

## Skal flere hjemmevirksomheder og byggepladser nås?

Evalueringen har ikke forsøgt at opgøre, hvor mange byggepladser og hjemmevirksomheder der besøges ud af de, som hvert år potentielt kan besøges. I forhold til hjemmevirksomheder er det dog klart, at der findes mange flere, end der besøges, og i forhold til byggepladser findes der mange små pladser, som konsulenterne kan have svært ved at opdage. Der er derfor stadig en overvejelse, om ordningen når ud til et tilstrækkeligt antal byggepladser og byggevirksomheder. Hvis det er en målsætning at være i kontakt med de fleste byggepladser og hjemmevirksomheder over fx en 1-årig periode, vil der være brug for væsentligt flere konsulenter, end man har i dag.

Der er også mulighed for at spare nogle besøg, som kan anvendes andre steder, ved at skære i forhold til de virksomheder og byggepladser, som har rigtig mange besøg.

## Det systematisk forebyggende

Der er stadig udviklingsmuligheder i forhold til at få yderligere fokus på det systematisk forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Fx kan det foregå ved at tage udgangspunkt i et konkret problem på byggepladsen og bringe det ind i hjemmevirksomheden, fx i form af et besøg der har fokus på forebyggelse.

## Samtaler uden et konkret arbejdsmiljøproblem

Det er en udfordring at skabe indhold i samtalen med især byggemedarbejderne, hvis ikke der er et konkret synligt arbejdsmiljøproblem, som konsulenten kan knytte an til. Samtalen bliver ofte generel. Det er en overvejelse, om konsulenterne sammen kan forsøge at udvikle strategier for, hvordan man fører denne form for samtaler sådan, at de bliver mere end blot generelle.

Alternativet til at arbejde med at ændre samtalerne kan være at begrænse dem, især hvis man som konsulent kommer til en plads, hvor det generelt virker som om, der er en fornuftig arbejdsmiljøstandard.

## At møde medarbejderne på hjemmevirksomheden

Evalueringen viser gode eksempler på, at konsulenterne oplyser og er i dialog med medarbejdere, der er samlet til et møde på hjemmevirksomheden. Evalueringen viser også eksempler på, at der er et udækket behov for møder, fx når konsulenten møder medarbejdere på en byggeplads og ikke har en samtidig kontakt til medarbejdere og leder. Set i forhold til, at det generelt synes at blive sværere at komme i kontakt med AMR og medarbejdere, kan det være en god idé at opprioritere møder i hjemmevirksomheden, fordi der er mulighed for at møde mange medarbejdere på samme tid, og samtidig er det en særlig pointe, at mødet kan finde sted sammen med ledelsen.

## Ledelse og medarbejdere

Evaluator har på det seneste været involveret i andre undersøgelser (fx et forskningsprojekt om AMO-reformen), som viser, at der i de lidt større byggevirksomheder sker en centralisering af arbejdsmiljøarbejdet til en centralt placeret arbejdsmiljøleder, samt at kontakten til byggepladsen sker via formanden og i mindre omfang gennem AMR. Evaluator mener, at der er grund til at overveje, hvordan konsulenterne får mere adgang til at oplyse medarbejderne,

hvilket fx kan ske ved at møde medarbejderne på hjemmevirksomheden og gerne sammen med deres leder/arbejds miljøleder.

### Byggeleder/koordinator i udførelse

Der kan være grund til at arbejde med to udfordringer. Den ene er at udvikle metoder til, hvordan den unge byggeleder/koordinator, som har godt styr på dokumentation og PSS, kan støttes med det formål at blive bedre til at sætte sig igennem ude på pladsen. Den anden er at arbejde med, hvordan man som konsulent kan arbejde med at trænge igennem til den ofte erfarne (og byggeøkonomisk leveringsdygtige) byggeleder/koordinator, som ikke er villig til at se og anerkende de problemer, som er på hans plads.

### Rådgivning i tilbudsgivning og projektering

Det kan overvejes, om der kan køres en kampagne med det formål at få især små byggevirksomheder til i langt højere grad at benytte konsulentordningen i forbindelse med tilbudsgivning og projektering. I forhold til mellemstore og større virksomheder vurderes det umiddelbart, at det ikke er samme gode idé, da konsulentordningen vil kunne komme til at rådgive en række virksomheder, som giver tilbud på samme arbejdsopgave, og det vil føre til en voldsom stor opgavemængde til konsulenterne.

I den aktuelle handleplan for at mindske alvorlige ulykker i byggeriet etableres der en hotline med det formål at rådgive projekterende. Det aktuelle forslag om rådgivning handler om at rådgive de helt små virksomheder.

### At blive selvhjulpen

Evalueringen viser, at byggevirksomheder fx kontakter konsulentordningen hver gang, de står med en ny byggeopgave, eller hver gang de står med et uløst arbejdsmiljøproblem. Dette er på den ene side i tråd med ordningens formål, men samtidig er det evaluators opfattelse, at konsulentordningen for nogle byggevirksomheder kan blive en forhindring for selv at tænke og løse problemet. Derfor kan det overvejes, hvordan konsulenterne, som del af den konkrete vejledning til virksomheden, kan vejlede i, hvordan virksomheden bliver mere selvhjulpen, således at de selv kan løse nye problemer, de støder ind i.

### Brug af konsulentydelsen

Der er i forlængelse af ovenstående en mindre gruppe af byggevirksomheder, som får mange besøg. Virksomhederne synes at have et udbytte af de mange besøg, og kritikken handler ikke om indholdet. Men det handler om, at de i et fordelingsmæssigt perspektiv synes at trække uforholdsmæssigt meget på ordningen.

### Motivation

Konsulenternes opgave handler i høj grad om at motivere. Det lykkes ofte for dem, men der er også en række situationer, hvor det er svært at motivere både ledere og medarbejdere. Konsulenterne har en meget forskellig baggrund. Det kan være en idé at arbejde yderligere med teknikker til at motivere.

## 2 INTERVIEW MED VIRKSOMHEDER

Der er indsamlet 15 cases, som både fordeler sig på hjemmeverksamheder og virksomheder, som Byggeriets Arbejdsmiljøbus har haft kontakt til på en byggeplads samt ved krydsbesøg mellem virksomhed og byggeplads.

Pointen med at gennemføre interview er at få en dybere forståelse for, hvordan hjemmeverksamheder og virksomheder på byggepladser ser deres udbytte af Byggeriets Arbejdsmiljøbus:

- Virksomheder der er besøgt både på byggepladser og i hjemmeverksamheden.
- Virksomheder som enten er besøgt på byggepladser eller i hjemmeverksamheden.
- Byggepladser, hvor forløbet er afsluttet, fordi byggepladsen er stoppet.
- Virksomheder/byggepladser, hvor konsulenter har noteret, at der "Ikke er brug for yderligere besøg" – både virksomheder med et besøg og virksomheder med flere besøg.
- 4-8 virksomheder som er mødt i forbindelse med byggepladsbesøg.

Indholdet i interviewene har været:

- Processen med konsulenterne.
- Beskrivelse af udbyttet.
- Tilfredshed med konsulentordningen.

Der er søgt interviewet flere respondenter pr. case og helst både en ledelses- og arbejdstagerrepræsentant. Det har generelt været svært at finde arbejdstagere, som har været involveret i rådgivningen. I flere tilfælde har det kun være muligt at interviewe en ledelsesrepræsentant eller fx en leder og en arbejdsmiljøprofessionel.

Udvælgelsen i fire segmenter var tænkt sådan, at de skulle adskille sig fra hinanden. Imidlertid viser det sig, at skelnen mellem virksomheder, som kun har haft besøg på byggeplads, i hjemmeverksamhed eller begge steder, ikke helt fungerer, fordi der ikke er en CVR-sammenhæng mellem byggepladsregistreringen og hjemmeverksamhedsregistreringen. En virksomhed, som ser ud til kun at have haft besøg i virksomheden, kan figurere på en byggeplads med et lidt anderledes stavet navn og omvendt.

Virksomheder, hvor byggepladsen er stoppet, eller konsulenten har noteret, at der ikke er behov for yderligere besøg, ligner på mange måder de andre virksomheder, hvad angår udbytte af ordningen, så heller ikke her opstår der markante typologier.

Det indsamlede materiale er derfor primært analyseret som et samlet materiale. Først præsenteres en tværgående analyse, som baserer sig på alle 15 cases, herefter præsenteres fire case-fortællinger.

### 2.1 Tværgående analyse

#### Tilfredshed med konsulentordningen

Der er oftest stor tilfredshed med konsulenterne og konsulentordningen blandt brugerne. I de gennemførte interview er der kun et tilfælde, hvor det er en byggeleder, som direkte er utilfreds med udbyttet af konsulentbesøget. Byggelederen havde bedt konsulenten om at komme ud på en byggeplads i forbindelse med håndtering af PCB, og byggeleder beskriver, at konsulenten ikke vidste tilstrækkeligt om emnet. Bygherre havde en rådgiver, som i stedet kom til at være rådgiver i forbindelse med håndteringen af PCB. Kontakten til konsulenten blev afbrudt, og det var ifølge byggeleder ikke konsulenten, som henviste til at bruge en

professionel rådgiver. Evaluator er vidende om, at konsulenten på opgaven var helt ny i jobbet, hvilket kan forklare, at byggeleder oplevede en mangel på viden. Evalueringen viser, at det normalt ikke er et problem med manglen på viden hos konsulenterne og heller ikke hos den konkrete konsulent. Og evalueringen viser også, at konsulenterne i høj grad spørger hinanden, hvis de selv er i tvivl. Eksemplet er illustrativt i den forstand, at det viser, at brugere efterspørger og forventer konkret viden og løsninger, og når de ikke får det, så oplever de det som en mangel.

I et andet tilfælde synes en arbejdsmiljøkoordinator i projekteringen, at det har taget for lang tid at finde frem til det rigtige tekniske hjælpemiddel, som tømrerne kan anvende, når de skal montere vinduer ved reovering af en boligblok. Ved samme byggeri iagttog evaluator en række problemer med manglende oprydning og med stillads, som arbejdsmiljøkoordinator ikke nævner som problemområder ved det efterfølgende telefoninterview.

I et tredje tilfælde er der ikke tale om utilfredshed, mere en holdning til, at det var da meget godt besøget, og at det er fornuftigt, at der findes en konsulentordning, men der kom ikke noget reelt ud af det.

### **Arbejds miljøproblemer**

Ifølge virksomhederne hjælper konsulenterne dem typisk med at løse konkrete arbejdsmiljøproblemer. Det er fx spørgsmål om, hvor længe man må bruge faldsikring i løbet af en dag, forfilter til en støvsuger, et A som teknisk hjælpemiddel til vinduesmontage, hvordan man kan arbejde på et fladt tag med at skifte tagvinduer, tunge løft og håndtering af plader og sikre mod nedstyrtning. I to af de udvalgte kontakter har der været rådgivet om APV og i et enkelt tilfælde om bygherrens pligter.

På tværs er der flest kontakter, som handler om at rådgive om konkrete problemstillinger og færre, som handler om det systematisk forebyggende.

### **Øjne udefra**

Konsulentordningen bliver rost for evnen til at have blikket udefra. Konsulenterne er trænet i at have arbejdsmiljøøjnene med sig, når de bliver præsenteret for en konkret eller forestillet problemstilling. De, som bruger konsulenterne, fortæller, at der kommer nogle faglige øjne på. Konsulenterne ser det, som dem, der går med det til dagligt, kan stirre sig blinde på. Det er godt at få en second opinion udefra.

Konsulenterne bliver oplevet som dem, der kan gå ind og sige: ”Det kan ikke lade sig gøre. I stedet må vi gå ind og gøre sådan og sådan”.

### **Kontakt til mester**

I et par tilfælde pointerer medarbejderne i mindre byggevirksomheder, at det er vigtigt, at konsulenterne kontakter mester. Det gælder fx, hvis konsulenten har anbefalet en løsning, som koster penge i form af indkøb af fx hjælpemidler. Det øger legitimiteten, hvis det er konsulenten fremfor medarbejderne, der kontakter mester og fremfører ideen. Konsulenten skal ikke nødvendigvis møde op i hjemmevirksomheden - en telefonsamtale med mester er tilstrækkelig.

### **Vi kontakter, når vi har et problem**

Sådan siger flere ledere og arbejdsmiljøprofessionelle. Konsulentordningen bliver brugt som nogen, man kontakter, når man står med et arbejdsmiljøproblem, man ikke umiddelbart selv kan løse. Hvad der skal til, før man kontakter konsulenterne, er forskelligt. Nogle virksomhe-

der tilkendegiver, at de kun kontakter, når de har særlige problemer, andre kontakter hver gang de har en ny plads, eller hver gang de har en udfordring, de ikke kender svaret på.

### **Vi kontakter – for ikke at få ballade**

Flere af virksomhederne har et forebyggende sigte med at kontakte konsulentordningen. De har en forventning om, at konsulenternes rådgivning kan betyde, at de ikke løber ind i reaktioner med påbud mm., hvis Arbejdstilsynet kommer. Set i det lys fungerer konsulentordningen som virksomhedernes buffer mellem dem selv og Arbejdstilsynet. Forventningen til konsulenterne går så langt som, at de bliver skuffede, hvis Arbejdstilsynet kommer og påpeger et problem, efter konsulenten har besøgt pladsen. Citatet nedenfor er et godt eksempel på virksomheders syn på konsulentordningens kvaliteter:

*... Hvis du ringer til Arbejdstilsynet, så får du en eller anden telefoncentral i Sønderjylland eller et eller andet, og så siger de, at de har tid til at komme i foråret 2050. Det er da også fint nok, men – det med Arbejdstilsynet. Bam-bus må jo kun rådgive. Arbejdstilsynet er jo tit dem, der kan udøve magt, så for os inden det går op i spids, er det bedre at tage fat i Bam-bus, synes vi i hvert fald. Og Arbejdstilsynet må jo ikke rådgive om løsninger, de kan bare sige, at det her er forkert, hvor Bam-bus godt må være med til at finde løsninger på, hvordan vi kommer ud over problemerne. Så derfor synes vi, at det har været bedst at tage fat i Bam-bus.*

### **Selvhjulpne**

Nogle fortæller, at ting, som de har ringet og spurgt om en gang, dem ringer de ikke og spørger om en anden gang. Andre ser på det på den måde, at man bruger konsulenterne til at tjekke sine løsningsforslag. Der er en tendens til, at man ellers undlader at gøre noget for at undersøge sine løsninger, men så har man konsulentordningen, som kan kontaktes. En medarbejder, som har fået links til hjemmesider, mener, at det var konsulentens fysiske besøg, som var udslagsgivende. De havde ikke selv fundet frem til løsningen uden besøget.

Samlet set er det begrænset, hvor selvhjulpne de interviewede synes at være blevet. Man kan godt finde ud af at løse det samme problem næste gang, men hvis problemet er lidt anderledes, end det man havde sidst, kaldes der ofte på konsulenten.

### **Gode til at forklare og følge op**

Konsulenterne roses af flere interviewede for at være gode til at forklare de løsninger, som de præsenterer, og de er gode til at sætte sig ind i det behov, der er for en løsning, sådan at løsningen svarer til problemet. Flere af de interviewede fortæller, at der blev fulgt op på et fysisk besøg via en e-mail nogle dage senere, som fx kan indeholde links til tekniske hjælpemidler eller oplysningsmaterialer.

### **Krydsbesøg**

Ved besøg på hjemmevirksomheden fremhæver leder, at konsulenten kan give en relevant vejledning, fordi konsulenten også har mødt virksomhedens medarbejdere ude på lokale byggepladser og derfor har en forståelse for, hvilke arbejdsopgaver virksomheden ofte løser. I et tilfælde er konsulenten inviteret ud i hjemmevirksomheden for at rådgive om APV, og lederen oplevede, at konsulentens indsats blev styrket på grund af forkendskabet.

### **Bruge konsulenter som rådgiver i forhold til projektering**

I et enkelt af interviewene skal en håndværker give et tilbud og henvender sig til konsulenten og får rådgivning i forhold til, hvordan en arbejdsopgave kan løses arbejdsmiljømæssigt forsvarligt. Konsulenten og håndværkeren fandt sammen frem til en kreativ måde at udføre arbejdet på, som viste, at de havde gjort sig overvejelser om, hvordan arbejdet kunne udfø-



res på en forsvarlig måde. Selvom håndværkeren ikke efterfølgende fik opgaven, er denne meget tilfreds med rådgivningen.

Rådgivningen er samtidig et godt eksempel på brugernes store tilfredshed med konsulentordningen.

### **Behov for andre tilbud**

De interviewede er alle spurgt, om de har et udækket behov for vejledning og hjælp til at sørge for et godt arbejdsmiljø, som ligger ud over det, som konsulentordningen tilbyder. Det er generelt meget svært for de interviewede at komme på noget, de mangler. De har svært ved at se sig selv og konsulentordningen i et helikopterperspektiv. Der kommer derfor ikke konkrete ønsker og forslag ud af forespørgslen.

*I det følgende præsenteres fire udvalgte cases.*

## **2.2 Møde i vejkanten – fører til løs snak**

Interview er foretaget med formanden for en entreprenørvirksomhed, som udfører anlægsarbejde.

I forlængelse af udførelsen af et afvandingsprojekt på en større vej var en entreprenør i gang med at nedgrave en faskine. Konsulenten fra Byggeriets Arbejdsmiljøbus kom kørende forbi på vejen, holdt ind og kontaktede formanden. De faldt i snak en 10 minutters tid, men det meget kolde vejr lagde ifølge formanden ikke op til en længere snak. Samtalen omhandlede tunge løft og ergonomi, men på et generelt plan, således mest om forholdene i entreprenørbranchen og ikke så meget om det konkrete anlægsprojekt:

*... Vi har mange tunge løft inden for vores fag. Vi er åbne for ideer, men mange gange inden for branchen kan man ikke gøre det på andre måder, end det man gør (formanden).*

Snakken førte ikke til forslag eller ideer til konkrete ændringer af arbejdets udførelse, og konsulenten har da også angivet i PANDA, at firmaet selv arbejdede videre. Alligevel udtrykker formanden tilfredshed med besøget og Byggeriets Arbejdsmiljøbus som initiativ:

*... Man kan aldrig få for mange informationer. Godt at man får det bredt ud alle steder. Bam-bus er en kanon idé, der bør bredes mere ud. Der drejer sig om vores liv ude på pladserne.*

Gået på klingen angiver formanden, at det kunne være godt, hvis Byggeriets Arbejdsmiljøbus var taget på besøg på værkstedet, hvor værkføreren håndterer det systematiske arbejdsmiljøarbejde. Så kan værkføreren nemlig formidle informationerne til de ansatte. Formanden kalder det den rigtige administrationsvej, og ikke den anden vej rundt.

Der er ifølge formanden ikke altid sammenhæng mellem det forebyggende arbejdsmiljøarbejde, som foregår i virksomheden, og så de arbejdsmiljøforhold, som de ansatte arbejder under:

*... Det er jo indarbejdet i firmaet, men det er jo mere ude på de enkelte sager, på akutte opgaver, der skal du vide det på forhånd. Der skal du bare få løst opgaven på bedste måde. Der skal man klare det selv.*

Dette tyder på, at der i virksomheden er behov for at få det systematiske arbejdsmiljøarbejde koblet på det konkrete arbejde og give medarbejderne nogle værktøjer til selv at afdække og håndtere arbejdsmiljøproblemer. Byggeriets Arbejdsmiljøbus kunne bidrage til dette.

## 2.3 Hjælp i forbindelse med tilbudsgivning

Interview er foretaget med mester i en tømrer-/snedkervirksomhed.

En mester skulle give tilbud på at montere nogle ovenlysvinduer på en tagetage i indre København. Det var en kompliceret sag, fordi det ville blive svært dels at få materialer op til taget, dels at få adgang til taget. Det var svært at sætte stillads op på grund af en glaspysramide på taget, og stillads ville blive en meget dyr løsning set i forhold til, at det kun var nogle enkelte ovenlysvinduer, som skulle monteres. Derfor kontaktede han Byggeriets Arbejdsmiljøbus for at få nogle gode råd til, hvordan han kunne løse opgaven på en arbejdsmiljømæssig forsvarlig måde. Han ville efterfølgende give sit tilbud på baggrund af snakken med Byggeriets Arbejdsmiljøbus. Han kendte Byggeriets Arbejdsmiljøbus fra et kursus om tunge løft hos en stor materieludlejningsvirksomhed, hvor Byggeriets Arbejdsmiljøbus havde holdt et oplæg.

Mester mødtes med konsulenten fra Byggeriets Arbejdsmiljøbus på det kontor, hvor opgaven skulle løses. Konsulenten var kommet lidt tidligere og havde besigtiget taget fra gadeniveau. De brugte noget tid på at tale frem og tilbage om mulige løsninger.

Mester beskriver mødet således:

*... Vi fandt en god løsning i fællesskab. [...] Det var en kreativ løsning, men hvor vi ikke udsatte nogen for farer. Det forløb meget fint. Vi kom begge med input. Jeg kom med ideer, og så kunne han jo sige, om det var noget, som var tilladt eller ej. Han virkede meget kompetent, så jeg fik svar med det samme.*

Løsningen var at etablere trappeværn nedefra. Når de gamle ovenlysvinduer var pillet ud, kunne man bruge hullet fra det ene som adgangsvej og hullet fra det andet som flugtvej. Mester angiver, at det var en nødløsning, men at der ikke var andre muligheder. Det var dog en forsvarlig løsning i forhold til lovgivningen og arbejdsmiljøet. Mester udtrykker stor tilfredshed med, at konsulenten kan komme med kreative forslag og har en pragmatisk tilgang:

*... Det vigtigste var, at han [konsulenten] havde forståelse for vores situation – at der ikke kom en eller anden ældre herre, som bare holdt sig til, at det skal laves på den måde, så må det koste så meget ekstra. Der var forståelse for, at det var en opgave, som skulle kunne laves. Det var meget vigtigt for mig - ja forståelse for situationen. Ellers kan man ikke bruge det til noget.*

Udover dialogen om selve løsningen, lagde konsulenten, ifølge mesteren, vægt på, at de skulle sørge for, at APV'en er i orden, især når der anvendes en kreativ løsning, som går til kanten af lovgivningen. På den måde kan han dokumentere over for Arbejdstilsynet, at han havde gjort sig nogle overvejelser inden arbejdets udførelse, og at han har kortlagt og vurderet de risici, der er forbundet med arbejdet. Den løsning, der blev valgt, gav ét dårligt løft, det vil sige et løft, som ikke kan foretages med tekniske hjælpemidler. Mesteren skulle vise i sin APV, at han var klar over problemet og håndterede det, så godt han kunne. Byggeriets Arbejdsmiljøbus vejleder således her om det systematiske arbejdsmiljøarbejde, selvom mesteren kun efterspurgte konkrete materielle løsningsforslag.

Efter mødet udarbejdede mesteren et tilbud til kunden. Hans opfattelse var efter mødet:

*... Jeg syntes, at vi havde fundet en god løsning. Det var en god følelse, at jeg vidste, at vi havde taget action. Det gav en god trykthed, nu vidste jeg, at vi havde vores på det tørre. Jeg havde gjort, hvad jeg kunne for, at opgaven kunne løses på den bedst mulige måde.*

Kunden fandt tilbuddet for dyrt og har indtil videre ikke fået udført arbejdet. Mester er tilfreds med den vejledning, som han har fået fra Byggeriets Arbejdsmiljøbus, selvom han ikke fik opgaven. Han er nemlig sikker på, at de kom frem til den bedste måde at udføre arbejdet på under hensyntagen til muligheder og økonomi.

Han er meget begejstret for Byggeriets Arbejdsmiljøbus som initiativ:

*... Det er fedt, at vi har mulighed for at få en ud, inden at man pludselig får en bøde [fra Arbejdstilsynet], fordi man har gjort noget i god tro. Godt at det er i Dansk Byggeri-regi. Det er helt sikkert noget, jeg kommer til at bruge. Jeg har ikke været ude i noget, hvor jeg har været i tvivl om, hvordan det skal laves. Man skal ikke bruge det til hverdag – der er ikke grund til at slide på dem. Man har sin sunde fornuft og de ting, vi har lært. Men der kan komme tvivlsspørgsmål. Hvad findes der af hjælpemidler? De er mere opdaterede, end vi når at blive.*

## **2.4 Udlån af teknisk hjælpemiddel – hyppig kontakt med Byggeriets Arbejdsmiljøbus**

Interview er foretaget med den arbejdsmiljøansvarlige og en formand i en tømrervirksomhed.

En tømrervirksomhed skulle opsætte Fermacell-plader i forbindelse med opførelse af nogle ungdomsboliger. Disse plader skal saves med rundsav, hvilket giver problemer med støv. Virksomheden havde koblet en støvsuger på saven, men den skal ofte tømmes og rengøres, og den fungerer dårligt, når den er ved at være fuld.

Konsulenten havde fået en idé til et for-filter, som man kan sætte på støvsugeren, som opsamler meget af støvet. Han aftalte med virksomhedens arbejdsmiljøansvarlige, som også arbejder som arbejdsmiljøkoordinator, at han ville komme forbi med det på den pågældende byggeplads.

Den arbejdsmiljøansvarlige angiver:

*... Det hele forløb meget uproblematisk, for han [konsulenten] kender alle i firmaet. Han gik bare ned med det til tømrerne simpelthen. Vi havde jo snakket om det i telefonen.*

På byggepladsen tog konsulenten kontakt til formanden, som gik på pladsen, og de mødtes på arbejdsstedet. Konsulenten instruerede dem i brugen af for-filteret:

*... Han viste os på stedet, hvordan det skulle sættes sammen, og hvordan det fungerede. Så der var faktisk ikke noget at gå forkert af der[...] Men han var god til at forklare sådan lige, hvordan det fungerede. Den slags med, at det sparer støvsugeren for en masse støv, og at vi var fri for at skifte filterpose og sådan noget.*

Instruktionen handlede meget om den praktiske brug og ikke så meget om arbejdsmiljø, da for-filteret fjerner problemet ved kilden, og dermed er der ikke behov for andre arbejdsmiljømæssige tiltag.

Virksomheden fik lov at låne for-filteret i en måneds tid. Herefter investerede firmaet selv i to eksemplarer. Formanden angiver:

*... Vi syntes simpelthen, at de var så gode, så firmaet købte selv et par stykker nøjagtig magen til.*

Indkøb af for-filteret har gjort, at arbejdsgangen er lettet. De har faktisk ikke tømt støvsugerposen siden, men skal bare tømme den spand med støv, som står ved siden af for-filteret.

Både den arbejdsmiljøansvarlige og formanden mener, at det var afgørende for deres beslutning om at investere i for-filteret, at de fik lov at låne det først. Det var nemlig ikke indlysende, at det ville virke, og at det var så meget smartere end støvsugerløsningen alene. Det er formandens vurdering, at hvis de ikke havde afprøvet det:

*... så havde vi nok bare gjort, som man altid havde gjort med støvsugeren og sagt, at det ikke har nogen betydning at tømme den engang imellem. Men man kan godt se, at det er lidt nemmere, når man nu brugte den med det filter der.*

Den arbejdsmiljøansvarlige har en tæt kontakt til Byggeriets Arbejdsmiljøbus-konsulenten og kontakter ham et par gange om måneden om forskellige problemstillinger. Det handler oftest om konkrete arbejdsmiljøproblemer eller -forhold, men kan også handle om det mere systematiske arbejdsmiljøarbejde. Det virker næsten som om, at konsulenten er en fast rådgiver, som hun kontakter uanset typen af problemstilling:

*... Jeg bruger jo også BAR Ergo, hvis der er nogle løsninger, men jeg bruger meget ham, fordi han har en erfaring - han har set mange ting. Og ofte er det nemmere lige at ringe til ham og høre, om han har nogle ting.*

Hun fremhæver, at konsulenten er behagelig at snakke med og hurtig til at sætte sig ind i de problemstillinger, som hun ringer om: (...) *den her uformelle tone, vi er ret hurtigt inde på, hvad det drejer sig om.* Hun mener, at det bl.a. er, fordi han selv har været håndværker engang.

Den arbejdsmiljøansvarlige bruger ofte Byggeriets Arbejdsmiljøbus i stedet for Arbejdstilsynet ud fra denne betragtning:

*... For os er det meget godt, at vi kan ringe til Byggeriets Arbejdsmiljøbus frem for eventuelt Arbejdstilsynet. Jeg kan også sagtens finde på at ringe til Arbejdstilsynet, men jeg kan bedre lide en mand, der er i marken, hvor jeg kan løfte et problem, uden at behøve at tage hensyn til det lovmæssige i det. Jeg skal ikke være forsigtig med, hvad jeg siger og sådan noget.*

Hun bruger til gengæld Arbejdstilsynet, hvis hun har brug for afklaring af gråzoner i lovgivningen.

Formanden er også meget glad for Byggeriets Arbejdsmiljøbus som initiativ:

*... Det er rart også, som jeg sagde før. Det er ikke alt, man har derhjemme og alting de ved derhjemme, så jeg synes, det er rart, at vi kan ringe til ham og få hjælp den vej.*

Den arbejdsmiljøansvarlige har senest inviteret konsulenten til at afholde et fyraftensmøde i virksomheden om de nye stilladsregler. Fyraftensmødet varede en time. Konsulenten præsenterede de nye stilladsregler, og der blev afholdt en demonstration af opstilling og nedtagning af rulle- og bukkestilladser. Den arbejdsmiljøansvarlige er meget tilfreds med dette fyraftensmøde og vurderer:

*... Det får den betydning, at de [ansatte] har en mulighed for nu at sætte det rigtigt op og tage det rigtigt ned. Jeg havde skrevet om det i et nyhedsbrev, men det er meget bedre at se det. Han kan tale til folk, så de forstår det alle sammen, og så har han også de nye regler. Med et jævnt sprog så ved vi, hvad vi skal.*

Virksomheden giver også feedback til konsulenten, som han kan bringe tilbage til producenterne. For eksempel har de haft et andet hjælpemiddel til afprøvning, som var udviklet til autobranschen, men ikke fungerede så godt til en tømreropgave. Desuden fandt virksomhedens værkfører et tilsvarende for-filter af et andet mærke, men til halv pris. Denne information giver den arbejdsmiljøansvarlige til konsulenten:

*... Så sender jeg også det til konsulenten. Så ved han også til næste gang, at det kan fås noget billigere. Så det er også en måde at formidle. Du ved, hvis det bliver for dyrt, så får man det ikke lige købt.*

## 2.5 Vi står meget bedre i dag

Interview foretaget med to mestre fra samme virksomhed (kaldet mester A og mester B) og en formand.

En tømrervirksomhed har jævnlig kontakt med Byggeriets Arbejdsmiljøbus både på konkrete byggesager og omkring det systematiske arbejdsmiljøarbejde. Kontakten blev etableret, da Byggeriets Arbejdsmiljøbus opsøgte virksomheden for ca. 2 år siden. De har bl.a. brugt Byggeriets Arbejdsmiljøbus til vejledning om tunge løft, håndtering af Fermacell-plader, flade tag og stilladsregler.

Det er de tre i virksomheden, der har byggelederrollen, som tager kontakt til Byggeriets Arbejdsmiljøbus, når der opstår et behov, eller formidler kontakten på vegne af en af deres ansatte. For eksempel kontaktede den ene byggeleder Byggeriets Arbejdsmiljøbus i forbindelse med en rygningssag, hvor taget var blæst af. Her mødtes en af medarbejderne med Byggeriets Arbejdsmiljøbus for at besigtige forholdene. På den måde har mange i virksomheden berøring med Byggeriets Arbejdsmiljøbus.

Kontakten til Byggeriets Arbejdsmiljøbus er mangesidig. Formanden har bl.a. brugt Byggeriets Arbejdsmiljøbus i forbindelse med en stormskade på en trælast, hvor han havde brug for vejledning om stillads og adgang til tag. Mester A har sidst brugt Byggeriets Arbejdsmiljøbus' vejledning til besvarelse af et påbud fra Arbejdstilsynet, hvor en af deres medarbejdere havde gået på et tag uden faldsikringsudstyr. Mester B har bl.a. haft telefonisk kontakt med Byggeriets Arbejdsmiljøbus, før de skulle opdatere deres APV.

I sagen med trælasten mødtes formanden med konsulenten på adressen, og de gennemgik de ideer, som formanden havde til, hvordan de kunne få adgang til taget, uden at skulle sætte stillads op om hele bygningen. På baggrund af drøftelsen udarbejdede formanden en arbejdsbeskrivelse, så de fik dokumentationen i orden. Arbejdsbeskrivelsen brugte de som udgangspunkt for opgaveløsningen. På den måde er Byggeriets Arbejdsmiljøbus også med til at understøtte det systematiske arbejdsmiljøarbejde. Formanden fremhæver, at konsulenten var en god sparringspartner, og at han kommer godt omkring hele arbejdsopgaven:

*... Vi kom omkring reglerne generelt og nogle ting, jeg måske ikke lige havde set. Det var rigtigt godt, at han var der, en god sparringspartner at have.*

Efterfølgende kom konsulenten og så, hvordan virksomheden havde løst problemstillingen. Formanden er glad for denne opfølgning.

I sidstnævnte situation ville mester B gerne vide, hvordan de kan udarbejde en APV, som er operationel og så kort som mulig, men stadig dækkende for deres type og størrelse af virksomhed. Adspurgt mener mester B, at det er en fordel, at konsulenten har været ude på deres byggesager og dermed kender virksomheden, deres arbejdsopgaver og kultur. Hans vurdering er, at de gik mere i detaljer med APV'en, end de ellers ville have gjort, og at de på

baggrund af vejledningen har fået udarbejdet en god APV, ”som er relativt nem at opdatere”. Mester A angiver ligeledes, at det er en fordel, at konsulenten både kommer på hjemmeverk-somheden og på deres byggepladser:

*... Konsulenten kender jo virksomhederne bedre og bedre, og jeg vil sige, at han ken-der nok vores virksomhed ret godt, fordi vi har været rigtigt flinke til at bruge ham. Og han kender de problemstillinger, som vi støder på i hverdagen. Så jeg synes, at det er en rigtig god idé.*

Mester A mener, at konsulenten er god til at hjælpe med tolkning og formidling af reglerne i forhold til de konkrete forhold, som virksomheden står overfor:

*... Han [konsulenten] er smadder god til at rådgive og føre det ud. Man kan sige, at han er et godt bindeled mellem et meget stramt regelsæt og virkeligheden, fordi det er skide let at lave nogle tegninger og sige: Sådan her er faldsikring. Men sådan er vir-keligheden sjældent, og det kan han formidle til noget, som vi kan bruge i praksis.*

Mester A er også meget tilfreds med, at konsulenten kan læse og kommentere arbejdsbe-skrivelser efter deres drøftelse/besigtigelse, og at han kommer på besøg, når sikkerhedsfor-anstaltninger er opsat. De bruger således Byggeriets Arbejds miljøbus som en art kvalitetssik-ring af deres dokumentation og udførelse.

Mester A vurderer, at konsulenten er god til at finde løsninger, som ikke nødvendigvis er mere omkostningstunge end dem, som de normalt vil bruge. Konsulenten kommer ifølge mester A også nogle gange med forslag, som ligger ud over de problemstillinger, som virk-somheden har forespurgt på, og han kan ’se frem’ i byggeriet og vejlede dem i, hvordan de allerede nu skal forholde sig til kommende problemstillinger. Fx har konsulenten introduce-ret dem for en vogn til gipstransport, som de nu overvejer at anskaffe, efter at de har lejet den ind på skolerenovering:

*[...] var en skole, hvor vi skulle køre en masse gips, og der sagde han: Lej nu sådan en vogn, der kan det ene og det andet og tippe. Og der måtte jeg da hjem og kigge på pengepungen og se, om vi havde råd til at leje sådan en til 800 kr. om dagen, men det valgte vi at gøre, og det var såmænd også fint nok, og vi fik afprøvet det. Og vi har så efterfølgende besluttet, at på den lange bane, så er det sådan en, vi skal indkøbe i virksomheden.*

Mester B mener, at konsulenten er grundig, når han spørger ind til deres problemstillinger, han er hurtig til at svare, men også ærlig omkring, hvis der er noget, som han må vende til-bage med. Formanden lægger særligt vægt på, at konsulenten kommer med rentable løs-ninger:

*... De er gode til at sætte sig i vores situation, og se helheden i det. Der er jo også økonomi i det. Vi skal ikke gå på kompromis med sikkerheden, men det er med måde. Det er en balance. De er gode til at sige: Hvis vi ikke kan gøre sådan, så kan vi gøre så-dan. Det synes jeg, de er gode til.*

Konsulenten har, ifølge mester A, været medvirkende til, at virksomheden i dag har langt bedre styr på arbejdsmiljøarbejdet og arbejdsmiljøforholdene end tidligere. Han har endvide-re opfordret mesteren til at tage på arbejdsmiljøkoordinatoruddannelse, så de i dag har den-ne kompetence in-house:

*Det er [...] konsulentens fortjeneste, at jeg har været på arbejdsmiljøkoordinatorud-dannelse, det er ved at være et lille halvt års tid siden, og det var jeg aldrig kommet på, hvis konsulenten ikke havde sat skub i det. Og han har ligesom været med inde og*

*trimme virksomheden, så vi står meget bedre i dag, end vi gjorde for 1½ år siden. [...] vi har heller ikke færre arbejdsulykker, end vi havde for 2, 3, 4 eller 5 år siden, men der er et helt andet fokus på det.*

Det har ifølge mesteren også en afsmittende effekt på økonomi, kvalitet og produktivitet:

*... Det hænger i den grad sammen. Arbejdsmiljø er jo – jeg vil ikke sige, at vi kan tjene penge på det, men i og med vi ikke har medarbejdere, der får dårlig ryg osv., så skulle det gerne vise sig på den lange bane.*

Mester B fortæller, at de på konsulentens opfordring har købt Sikkerhedshåndbogen til alle deres medarbejdere. Derved har alle i virksomheden fået adgang til information om arbejdsmiljø.

De er, ifølge mester A, blevet mere selvhjulpne, men bruger også Byggeriets Arbejdsmiljøbus som en næsten fast rådgiver:

*... Før der kunne vi jo godt, hvis vi var ved at udarbejde en eller anden arbejdsbeskrivelse eller noget, så kunne man risikere at gå i stå, hvis man ikke vidste løsningsmodellen, [...] og så lagde man det lidt til side. I dag ringer man til Lars og siger: Nu står vi lige i en problemstilling. Kan du ikke lige komme og hjælpe og kigge på sagen. Og så får vi løst den, og det er sådan, vi bruger ham. [...] I og med, at jeg nu som sagt har været inde og tage denne her arbejdsmiljøkoordinatorrolle, så får jeg en masse redskaber. Så det har jeg. Og mange af de problemstillinger, vi har, det er nogle, vi støder på igen og igen. Og i og med at vi har udviklet nogle løsningsmodeller en gang, så gemmer vi dem jo selvfølgelig i en mappe som opslagsværk, og så kan vi jo genbruge dem.*

De anslår at have kontakt med Byggeriets Arbejdsmiljøbus mindst hver anden måned. Mester B ser også Byggeriets Arbejdsmiljøbus som en fast rådgiver:

*... Er vi i tvivl om noget, så kontakter vi konsulenten og hører, hvad vi skal gøre for ikke at få ballade.*

### 3 PÅ BESØG MED KONSULENTERNE

Evaluators har kørt fire dage med konsulenter på besøg på byggepladser og hjemmeverksomheder. Dagene er fordelt på fire forskellige konsulenter og er placeret med to dage i Midt- og Nordjylland, en dag på Sydsjælland og en dag i Nordsjælland.

Evaluators har haft ønsker til de pladser/virksomheder, som skulle besøges, men det er i sidste ende konsulenterne, der har bestemt, hvor besøgene har været. Der er besøgt 2-3 byggepladser/virksomheder pr. dag.

Det er bevidst fravalgt, at evaluator har deltaget i besøg, som vedrører 'kontakter andet'.

Evaluators var også på besøg med konsulenter i forbindelse med første evalueringsperiode. Det generelle indtryk er, at ordningen er blevet betydeligt mere voksen i den mellemliggende periode. Konsulenterne er endnu mere erfarne end tidligere, og de virker mere sikre i omgangen med byggeledere, koordinators, mestre, arbejdsmiljørepræsentanter, medarbejdere, og hvem de ellers er i kontakt med.

Der er udvalgt tre cases fra de fire dage, som præsenteres nedenfor. Målet med cases er at give et billede af spredning i de forhold, som konsulenterne møder.

Observationerne fokuserer på:

- Hvilke arbejdsopgaver og faggrupper som konsulenterne har fokus på.
- Hvordan kontakten til byggepladsrepræsentanter etableres, og hvordan den forløber.
- Hvordan byggepladsrepræsentanter reagerer på besøget.

De korte interview har fokus på:

- Samlet vurdering af besøget.
- Tidligere kendskab til og kontakt til Byggeriets Arbejdsmiljøbus.
- Udbytte af eventuel tidligere kontakt.
- Vurdering af ordningen som sådan.
- Vurdering af hvilke arbejdsmiljøproblemer der har været fokus på under besøget i forhold til behovet samt vurdering af fokus på det systematiske forebyggende arbejdsmiljøarbejde.
- Udleverede materialer mv.

#### 3.1 Tværgående analysepunkter

##### Modtagelse

Under evaluators deltagelse blev konsulenterne godt modtaget ude på pladser og virksomheder både der, hvor man var inviteret og der, hvor konsulent selv var opsøgende. Byggetmedarbejdere, som har mødt konsulentordningen ved tidligere pladser, ser det som naturligt, at konsulenterne dukker op og er positive over for besøget. Byggeledere/koordinators, som ikke selv har inviteret konsulenter, kan være lidt mere anstrengte, men de accepterer, at konsulenterne har en rolle (evaluator hørte om et enkelt tilfælde, hvor en konsulent er blevet smidt ud fra pladsen, men det er meget sjældent, det sker).

##### At være inviteret

Konsulenterne er inviteret på en række af de besøg, der indgår i materialet. Det giver et klart fokus for besøget. I et tilfælde kontakter virksomhedens byggeledere ofte konsulentordningen i forbindelse med deres byggeopgaver. I to tilfælde ønsker byggeleder/koordinator ved



opstart rådgivning om de arbejdsmiljøforhold, som han skal være opmærksom på ved lige netop denne byggesag. Det styrker fokus, at byggeleder selv har et mål med besøget fra konsulenterne. Medarbejderrepræsentanter var ikke inviteret med ved de to besøge, og det kan være en svaghed, at det er lederen, som alene løber med arbejdsmiljøovervejelserne. Det kan derfor være en udfordring for konsulenterne at søge, at medarbejdere også er til stede, når byggeleder inviterer. Generelt betragtet er det en klar indikator på, at konsulentordningen er blevet modnet, når de potentielle brugere selv vælger at være opsøgende, typisk ud fra forudgående gode erfaringer.

### Byggeleder kan eller vil ikke

Analysen viser i flere tilfælde relativt velorienterede byggeledere/koordinatorer (typisk yngre), som prioriterer arbejdsmiljø i form af, at de seriøst arbejder med at have styr på papirarbejdet oven i byggelederskuret (fx PSS, APV). Men når det handler om pladsens arbejdsmiljø, har de svært ved at gennemføre intentionerne. Det synes som om, de runderer for lidt, og at de i et for begrænset omfang anvender runderingerne til at påpege arbejdsmiljøforhold, der bør rettes op på af egne eller andre faggrupper. I en af casene erkender koordinator, at der er brug for en mere intensiv rundering og begynder at gennemføre daglige runderinger. Det vurderes som en udfordring, at de gode intentioner i papirarbejdet også kan bringes i spil ude på pladsen, og her har konsulenterne en udfordring.

Andre byggeledere har svært ved at erkende omfanget af arbejdsmiljøproblemer på egen plads og vælger kun at have fokus på nogle af de forhold, som konsulenterne bringer op. Især lidt ældre byggeledere, som har fået arbejdsmiljøkoordineringen lagt oveni, kan have svært ved at prioritere arbejdsmiljø. De kan være gode byggeledere, som overholder budgetterne og dermed er værdifulde medarbejdere i de firmaer, hvor de er ansat. Det er en udfordring, at få denne gruppe af byggeledere mere tændte i forhold til, at de har fået et arbejdsmiljøhensyn lagt oven i deres opgaver.

### Når der ikke er et konkret problem

Ved flere af besøgene blev det en mere generel snak om arbejdsmiljø enten med repræsentanter for faggrupper, som stod ude ved deres arbejdssted, eller med byggeleder/koordinator. Når samtalen blev generel, skyldes det, at konsulenten ikke kunne få øje på konkrete problemer, som der var grund til at arbejde med at udbedre/løse. I alle tilfælde 'ledte' konsulenten efter, om der var konkrete problemer at hæfte samtalen op på. I evaluators blik kan det være svært at se modpartens udbytte, når der har været en generel arbejdsmiljøsnak med en elektriker om fx det at bruge kniv, eller når byggeleder/koordinator formår at holde så tilpas meget overflade, at det ikke bliver muligt for konsulenten at hage sig fast i noget konkret.

Der er nogle af de interviewede, der siger, at de får et udbytte, selvom det bliver en generel samtale om, hvad man kan og bør gøre.

Men det er stadig dybt indbygget i konsulenternes tilgang, at de også i den generelle samtale leder efter steder, hvor ting kan gøres anderledes. Det er på mange måder en rigtig god og problemløsende tilgang. Men måske er det også nogle gange en forhindring for at føre andre former for samtaler, og måske skal konsulenterne nogle gange overveje at gå videre, hvis ikke der er nogle konkrete problemer at tage udgangspunkt i.

## Hvordan flytter medarbejderne sig?

I flere tilfælde er der mødt medarbejdere, som enten har ønsket at arbejde på at forbedre deres arbejdsmiljøforhold, eller som ikke udviste den store iver, men hvor det i begge tilfælde kan synes som om, at mester er en væsentlig forhindring. Fx kan konsulenten påpege og aftale forbedringer med en faggruppe, men hvis mester ikke er med ude på pladsen, og løsningen koster penge, er det ikke sikkert, den bliver til noget. Et andet eksempel er, når det er svært at formå medarbejdere til at se nødvendige løsninger, fordi de på forhånd afviser dem, fordi de ved, at mester ikke bakker op om forandringerne. Konsulenterne er generelt gode til også at inddrage mester, hvis de peger på en løsning, som koster penge. Men besøgene viser, at der ligger endnu flere opgaver på dette område, og at en yderligere indsats enten direkte i forhold til mester eller ved fælles møder mellem mester og medarbejdere og med konsulentens deltagelse er en vej frem. Det sker allerede, men det kunne blive et endnu mere prioriteret indsatsområde.

I det følgende præsenteres tre cases.

### 3.2 Byggeleder ønsker besøg

Der skal bygges et supermarked, men inden det kan ske, skal der rammes spuns ned og fjernes en stor mængde materialer. Et tysk firma skal bore jordankre ind, som skal sikre spunsen, og firmaets byggeleder på opgaven har fået kontakt til Byggeriets Arbejdsmiljøbus gennem Dansk Byggeri. Firmaet har cirka haft en arbejdsopgave i Danmark årligt de sidste 10 år og ønsker i forbindelse med den aktuelle opgave at sikre, at man overholder dansk AM-lovgivning. Opgaven er en underentreprise.

Evaluator deltager i konsulentens første besøg på pladsen. Arbejdet er ikke sat i gang, men alle forberedelser er stort set udført.

Ved besøget konstateres der bl.a. følgende:

- Der mangler en adgangsvej mellem blandested og borested – fx ståltrappe med gelænder. De tyske arbejdere går op og ned ad en stejl løs skråning.
- Cement er indkøbt i 25 kiloposer, som skal håndteres manuelt fra palle til blandested. Arbejdsleder vil sørge for, at paller løbende flyttes tæt på blandested og placeres i højden. Den fysiske belastning overskrider formentlig reglerne. Silo blev anbefalet eller, som alternativ, en løfteanordning med sug til at flytte cementsækkene.
- Der er fare for, at området omkring boremaskinen bliver for vådt og sølet, når der arbejdes, på grund af den vandmængde som ledes ud. Et kar til at opsamle vandet, inden det pumpes væk, blev anbefalet.
- Arbejderne har planlagt at holde pauser i et lille, ikke rengjort skur fyldt med værktøj tæt på arbejdssted. Det blev anbefalet, at frokost holdes i den mandskabsvogn, som findes 100 meter længere væk.
- På adgangsvej for kørende trafik ligger delvist fritlagt elkabel. Det bliver anbefalet, at det graves ned eller flyttes op i luften (et fællesområdeanliggende).
- Det tyske modstykke til en APV består i at vælge blandt en række foruddefinerede arbejdsopgaver, anføre dem på et dokument, orientere medarbejderne og bede dem underskrive, at orienteringen har fundet sted. Det blev anbefalet, at der blev taget en dialog mellem arbejdsleder og medarbejdere om, hvad der var af særlige arbejdsmiljøhensyn i forhold til de opgaver, som skulle løses på denne plads, og at dette blev noteret på dokumentet.

I et efterfølgende interview med byggeleder fremgår det, at han oplever at have fået relevant rådgivning om generelle regler, samt at han oplever, at han blev rådgivet om de emner,

som var relevante i forhold til det arbejde, som skulle udføres på en praktisk måde. Han havde ingen åbne spørgsmål ved besøgets afslutning.

Den manglende adgangsvej blev etableret som en fællesforanstaltning, mens der ved et senere besøg stadig fra konsulentens side var problemer med elkablet, som også var et fællesområdeanliggende.

Problemet med de tre medarbejdere var løst, fordi de aldrig havde tænkt sig at spise deres mad i det lille skur med værktøj. I forbindelse med arbejdets udførelse har man placeret en pumpe på området foran maskine, som betyder, at overskydende vand bliver fjernet fra området.

Problemet med at flytte cementsække til blandestedet blev ikke løst:

*... Vi kunne ikke løse det. Vi havde ikke andre måder at løfte cementsækkene hen til blandestedet. Vi kunne ikke finde andre måder på den korte tid, vi arbejdede. Han, som udførte arbejdet, var fysisk kapabel, og det daglige antal sække, som blev løftet, var ikke specielt stort, fordi produktionen ikke var stor.*

Det har været den samme person, som har udført denne del af arbejdet ud fra, at der ikke kunne roteres mellem de tre medarbejdere, fordi de er specialiserede i hver deres funktion – specielt dem, der fører den store maskine.

Det tyske firma har også adgang til maskiner, hvor blandestedet er integreret i boremaskinen, og hvor der ikke er brug for manuelle løft af sække. Men opgaven i Danmark var for lille til, at man ville bruge en af disse større maskiner:

*... Det ekstreme alternativ ville have været at stoppe arbejdet, indtil vi kunne løse det på en anden måde. Men det var ikke nødvendigt i dette tilfælde. (..) Det var for dyrt at sætte en silo op set i forhold til, hvor meget vi skulle producere.*

Ideen om at anvende en vakuumløfter monteret ved blandestedet har arbejdsleder taget godt imod:

*... Rådet er fortrinligt. Vi har talt om det her i firmaet, om der er mulighed for, om vi kan bygge en vacumløfter på i vores maskinafdeling, som vi kunne bruge på andre byggepladser.*

## Opsummering

Casen er et eksempel på, at en invitation fra byggepladsens ledelse giver adgang til rundring og efterfølgende relevant dialog. Byggelederen er parat til besøget og har en klar interesse i at lytte til det, der bliver sagt og at gå ind i en dialog om løsningsforslagene.

Arbejdslederen er meget tilfreds med konsulentens indsats herunder, at han fik praktiske råd.

Det væsentlige arbejdsmiljøproblem omkring løft af cementsække, blev ikke løst, selvom byggeleder både under besøget på pladsen og ved telefoninterview anerkender, at der er et problem. Det synes at være økonomiske ekstraudgifter i form af at leje en silo eller leje en palleløfter (som dog kun ville være en delvis løsning), som er en forhindring for løsningen. Casen viser, at selvom der er gode intentioner hos den, der modtager rådgivningen, så er det modtageren som i sidste ende suverænt bestemmer, hvor langt denne går i at følge rådgivningen fra konsulenterne.

### 3.3 Bygherre ønsker besøg - konsulenten oplever, at det er svært at påvirke

Der er besøgt en byggeplads, som består i en total ombygning af en eksisterende bygning med betonvægge og -dæk. Alt rives ud, der bygges enkelte steder om i dæk, og der sættes ny indmad ind.

Byggeriet er kommunalt finansieret. Byggeformen er en hovedentreprise, hvor hovedentreprenør kun står for byggestyring og ikke selv har håndværkere på pladsen. Projekterende fører fagligt tilsyn med byggeriet, arbejdsmiljøkoordinering i udførelsesfasen er placeret hos hovedentreprenør.

Konsulenten har været på pladsen en gang inden besøget, hvor evaluator deltager, og har fx tidligere påpeget manglende vinterforanstaltninger (aflukning) og problemer med nedbrydning og genopbygning på samme tid. Konsulenten giver udtryk for, at byggeleder, som også står for arbejdsmiljøkoordineringen, ikke umiddelbart har ladet sig påvirke til at gennemføre fx afdækning af byggepladsen og bedre adgangsvej.

Ved besøget konstateres der bl.a. følgende:

- Der foregår nedbrydning og nedrivning samtidig med genopbygning. Det skaber støjgener for andre faggrupper og er delvist årsag til manglende aflukning af bygningen.
- Bygningen er delvis blevet lukket siden sidste besøg, men den er stadig mere åben, end den er aflukket - på trods af, at der er udsigt til frost i den kommende uge. Det er muligt at lukke bedre af, men ikke at lukke den helt, så længe der er kørende trafik nederst. Især elektrikere har svært ved at udføre arbejdet under de givne forhold, men alle faggrupper er udsat for vind og kulde.
- Der løber vand ned på byggestrøms-installation fra lysskaksafdækning, som er blæst i stykker.
- Elektrikere arbejder med rullestillads i område, hvor et stenhoved er spredt ud over gulvområdet.
- Murere arbejder fra forhøjet bukkestillads i cirka 2 meters højde, som vakler, fordi det ikke er sikret med skrånstivere, og hvor der ikke er opsat faldsikring.
- Adgangsvejen til gående er dårligt fungerende – flere bruger adgangsvejen for kørende trafik.
- Tømrere arbejder med at opsætte lægter i betonloft i belastende arbejdsstilling, hvor der bores og skrues lige over hovedhøjde.

#### Bygherrerepræsentanten

Byggeriets Arbejdsmiljøbus er inviteret til det første besøg af bygherre. Bygherreansvarlig i kommunen har ved et tidligere byggeri mødt Byggeriets Arbejdsmiljøbus, hvor en byggeleder fra hovedentreprenør foreslog at invitere Byggeriets Arbejdsmiljøbus for at forebygge, at underentreprenører og hovedentreprenør gik sure i samarbejdet. Med en positiv tilbagemelding fra dette forløb i baghovedet og med en ny byggeplads, hvor bygherreansvarlig konstaterer, at pladsen ikke fungerede arbejdsmiljømæssigt, blev Byggeriets Arbejdsmiljøbus kontaktet. Bygherreansvarlig var utilfreds med koordinering af sikkerhed og sundhed og med byggelederens indsats. Bygherre havde i en længere periode været utilfreds med afspærring, oprydning, ledninger, og at der ikke var lukket ordentlig af for vind og vejr:

*... Han (byggeleder) kunne ikke finde ud af det med sikkerhed og sundhed på byggepladsen, det gik dårligt, vi havde hele tiden kampe, så kom jeg i tanke om miljøbusen. Så tænkte jeg, så prøver jeg at ringe og spørge, om konsulenten har lyst til at*

komme. Da jeg nævnte det for byggelederen, strittede han helt imod det. Han var ikke interesseret i at have Arbejdstilsynet der, nu havde han været byggeleder i mange år, og der var aldrig sket noget, og han havde styr på det. Så siger jeg: Det har du ikke, jeg synes, du skal være positiv og gå ind i en dialog. Så brummede han lidt, og så skrev jeg til ham bagefter, nu kommer Byggeriets Arbejds miljøbus den og den dag. Og så fandt han efterfølgende ud af, hvor godt det var at få hjælp til at finde ud af, hvad der sikkerhedsmæssigt var op og ned. Så det var en god oplevelse for ham og for mig at få en dialog i gang. Jeg var på pladsen i sidste uge, og der var blevet så meget mere styr på det. (Bygherrerepræsentant)

... Vi har også et byggetilsyn, hvor vi har betalt os fra, at de skal føre tilsyn, men det fungerede ikke, så vi var nødt til at gribe til nogle andre metoder. (...) Jeg kunne se, at det ikke blev udført tilfredsstillende. Det er irriterende for os, at vi betaler et rådgiverfirma for at hjælpe os med at føre tilsyn, og så mestrer de ikke opgaven. De har været med til alle møderne. De har tænkt, det var dejligt, der kom en (konsulenten) og tog hånd om det. (Bygherrerepræsentant)

Bygherrerepræsentant er yderst tilfreds med konsulentbesøgene. Det gælder både resultatet samt konsulentens tilgang og metode:

... I stedet for at man kommer ind med hammeren og dunker folk oven i hovedet, så kommer der en mand ind og går i dialog, det har været så godt i det her tilfælde. Man føler, han er en partner. Det har løst vores problemer. (Bygherrerepræsentant)

... Han havde en god tilgang til opgaven, den måde han kom på som person, det betyder meget med den attitude, man kommer med. Der er afstandstagen over for kommunen og Arbejdstilsynet og myndigheder i det hele taget. Derfor er det vigtigt, at de personer, der kommer, er personer, som nemt glider ind i en samtale, og det gjorde han. (Bygherrerepræsentant)

Bygherrerepræsentanten kender ikke konstruktionen bag Byggeriets Arbejds miljøbus i detaljer, men har forståelsen af, at ansvaret stadig ligger hos dem selv som bygherre. Kommunen har andre byggerier, hvor man oplever, at arbejds miljøkoordineringen sker tilfredsstillende. Man vil kun kontakte Byggeriets Arbejds miljøbus i de tilfælde, hvor koordineringen og indsatsen på pladsen ikke er tilfredsstillende.

## Byggelederen

Byggeleder fortæller, at han sammen med bygherre tog initiativ til at kontakte Byggeriets Arbejds miljøbus. Det skete på baggrund af, at en af byggelederens kolleger havde gode erfaringer med Arbejds miljøbussen:

... Han havde en god tilgang, og vi havde en god dialog, og jeg kan godt finde på at tage fat i ham igen, hvis der et eller andet, som vi selv er lidt usikre overfor.

Byggeleder beskriver, at Arbejds miljøbussen blev brugt til at finde konkrete situationer på pladsen, hvor det med konsulentens mellemkomst blev muligt at forebygge nogle situationer, som Arbejdstilsynet kunne finde på at give påbud for. Arbejdstilsynet vil ikke give konkrete anvisninger på, hvordan byggeopgaver kan udføres, så det sker inden for rammerne af arbejds miljølovgivningen. Denne ydelse kan konsulenten fra Byggeriets Arbejds miljøbus tilbyde:

... Han kan komme og påpege nogle ting, som Arbejdstilsynet ville komme og klandre os for ikke var i orden. Der var lidt med rækværket, hvor vi ikke var helt opdate-

rede, men hvis vi gjorde sådan og sådan, ville der ikke være nogen problemer. (Byggeleder)

... De ting, som konsulenten havde påpeget, blev taget op på et sikkerhedsmøde dagen efter. De ting, som var påpeget, blev ændret. (Byggeleder)

I forhold til gennemgang af PSS oplever byggeleder, at der ingen problemer var:

... Vi gik vores PSS igennem. Og den havde han ikke de store bemærkninger til. Der påpegede han ikke ting, der burde være anderledes. (Byggeleder)

I forhold til om hovedentreprenør også er den bedst egnede til at udføre koordinering i udførelsesfasen, svarer byggeleder, at de som både total- og hovedentreprenør tit har opgaven, og at de formår at løfte opgaven:

... Det er os, der har fingrene i suppedasen, så det er os, der kan rede trådene ud. Vi ved, vi bliver kigget over skuldrene af bygherre, bygherrerådgiver og Arbejdstilsynet. (Byggeleder)

## VVS'eren

I en kort samtale med VVS'eren fremgår det, at de forsøgte at påbegynde deres arbejde for over en måned siden, men de forlod pladsen på grund af, at der foregik nedbrydning på grund af dårlige adgangsveje, både for kørsel med materialer og for gående, samt manglende vinterinddækning. Det er ikke noget, man har påtalt over for byggeledelsen. VVS-firmaet vil ikke gøre sig ud til bens, de vil gerne fortsat have arbejde for hovedentreprenør, som er en større lokal spiller.

## Elektrikeren

Elektrikeren mener ikke, der umiddelbart er sket noget i forlængelse af konsulentens besøg.

Elektriker har selv presset på for at komme i gang med at udføre deres del af arbejdet, fordi de ikke havde så meget at lave, men har den opfattelse ud fra tidsplanen, at de under alle omstændigheder skulle gå sammen med VVS'erne og arbejde, mens der blev brudt ned og banket nye huller til lysskakt.

Bygningen er blevet mere lukket siden besøget. Men elektrikeren tror mere, det er sket i forhold til at sikre byggeprocessen end af arbejdsmiljøhensyn:

... Vi havde et par uger med frost, det begyndte at fryse i kælderens, hvor man skulle grave ud. Jeg tror mest, det var fordi, det begyndte at blive et problem for byggeprocessen. Jeg tror ikke, det var for at tage hensyn til folkene. Generelt synes jeg ikke, man har gjort noget for folkene (tænker her på VVS'ere og elektrikere). Tømrere og murere, de er vant til at gå ude. (Elektriker)

På et tidspunkt var det så koldt, at det gik ud over effektiviteten:

... Vi kunne tage den ene handske af og montere, og når fingrene blev stive, kunne vi tage den anden handske af. (Elektriker)

Også elektrikerens mester har kontaktet hovedentreprenør med henblik på at få bygningen afskærmet.

Elektriker har tidligere mødt Byggeriets Arbejdsmiljøbus og svarer i forhold til sit udbytte:

... Jeg synes, de snakke, jeg har haft med Byggeriets Arbejdsmiljøbus, har været fine. Det kan også være rart at vide, hvad man har af krav, uden at konsulenten gør noget

helt konkret. Hvis man fx bliver orienteret om en arbejdsmiljølov, man kan henvise til - det er bedre end at stå der og sige, at det er træls. Fx fik vi uddelt et papir, hvor vi kunne se de regler, der var for vinterforanstaltninger. Jeg har ikke oplevet konkrete ting, der er blevet løst. Men der har været gode snakke. Og det er rart, der kommer en ind, som ser på arbejdsmiljøet, ellers er det mest penge, det handler om. Stort set alle andre har økonomi i bagtankerne både ens egen mester og hovedentreprenøren. (Elektriker)

## Tømrernes formand

Ved besøget på pladsen arbejder 2-3 tømrere med at fastgøre lægter til betonloft. Lægterne skal bruges til senere fastgørelse af nedsænket loft mm. Tømrerne står på et rullestillads, deres hoveder er tæt på at nå loftet, og de arbejder med hænder lige ved og over hovedhøjde. Arbejdsprocessen består i at forbore i lægterne, holde dem op til loftet, bore med betonbor og fastgøre lægterne. Indimellem lykkes det ikke at komme op med betonbor der, hvor der er forboret, og der må forbores et nyt sted. Konsulenten anbefaler, at tømrerne undersøger, om de kan benytte et teknisk hjælpemiddel, som i en arbejdsproces skyder fastgørelsen gennem lægte og ind i betondæk. Det tekniske hjælpemiddel er forsøgt anvendt, men det kunne ikke anvendes. Og arbejdet udføres stadig som ved besøget:

... Det kunne ikke holde det skyderi der, de betonpistoler med højtrykskompressor. Det kunne ikke komme langt nok op i betonen, det var meget hårdt. Men vi prøvede, så godt vi kunne. (Tømrerformand)

Arbejder de så videre på den måde, som jeg så?:

... Ja der er næsten ikke andre muligheder.

Tømrerfirmaet henvender sig til Byggeriets Arbejdsmiljøbus, når de ser opgaver og problemer, de ikke umiddelbart kan løse. Fx har man på den aktuelle plads kontaktet konsulenten, fordi man havde en udfordring med et stillads, hvor man skulle arbejde med at opsætte en væg i stor højde.

I en anden sammenhæng har tømrerfirmaet givet tilbud på vinduesudskiftning, hvor der i forbindelse med projekteringen er konstateret PCB i den gamle vinduesfuge. Formanden har ringet til konsulenten for at spørge til, hvordan arbejdet med PCB skal håndteres i forhold til brug af værnemidler, bortskaffelse mv., og oplever at få god vejledning.

... Det som Bam-bus tilbyder, det er super lækkert.

... Jeg har kun pæne ord tilovers for det. Hvis vi nu ikke kontaktede Bam-bus, så ville vi selv gøre det, som vi troede var det rigtige, og hvis vi får besøg af tilsynet, så kan der være noget sikkerhed, der er gået tabt, men der kan også være en voldsom, voldsom bøde, så det er vi glade for at komme uden om.

... Når vi har kontaktet bussen og fået vejledning, så tror vi ikke, det går helt galt. Vi har tillid til, at de hjælper os på rette vej. (Tømrerformand)

## Mureren (AM-repræsentant)

AM-repræsentanten og andre i firmaet har mødt Byggeriets Arbejdsmiljøbus ved flere lejligheder.

Murerne arbejdede under besøget på et forhøjet bukkestillads, som bevægede sig i længderetningen, hver gang man bevægede sig på stilladset. Udover at det så usikkert ud, forekom

det for evaluatør som besværligt at skulle placere en mursten præcist, når stilladset rykkede 5-8 cm frem og tilbage:

*... Vi fik sat stivere på stilladset. Det er nok lidt os, der glemmer sådan noget.*

Murer har oplevet, at firmaet og han selv på en anden plads har fået en bøde for ikke at overholde nye regler om opstilling af stillads. Han skulle have faldsikret ved opsætning af rækværk. Han efterlyser mere information fx fra Byggeriets Arbejdsmiljøbus, så virksomheden kan være på forkant med udviklingen:

*... Jeg kunne godt savne, at vi var på forkant. Det er træls at komme bagefter og få at vide, at sådan skulle det have været. At få at vide, at fra den og den dato, der er det sådan og sådan. (Murer-AMR)*

Konsulenten aflagde et besøg i skuret hos murerne og fik en snak om deres arbejdsmiljø på pladsen. Murer-AM er tilfreds med, at konsulenten kan støtte ham i at udbrede viden om, hvordan reglerne er:

*... Man kan stå som en lus mellem to negle, hvor man godt ved, hvordan det skal være, og de andre på pladsen siger, det kan ikke passe, vi har altid gjort sådan og sådan. Der er det en god ting, at konsulenten kan forklare, hvordan det skal være, og hvordan det bør være. (Murer-AMR)*

Murer-AM har tidligere kontaktet Byggeriets Arbejdsmiljøbus, da man var i tvivl om truck-certifikat var tilstrækkeligt for at føre en teleskoplæsser, eller om man skulle have et særligt teleskoplæsserbevis:

*... Der havde vi lige talt med ham i anden anledning og havde hans kort, og vi vidste, hvordan vi kunne få fat i ham.*

Murerne arbejder med meterløft undtagen ved parcelhusbyggeri. De får for det meste stenhoveder med 80 sten, men på lav palle. Stenhoveder placeres oven på flere paller ved hjælp af palleløfter og håndteres derefter med stenvogn. Firmaet har ikke købt en moderne stenvogn, som kan løfte et stenhoved op på yderligere paller. Man venter på, at den bliver mere smart og funktionel, men murer-AM oplever ikke, at firmaet generelt er afvisende over for nye tekniske hjælpemidler.

Murer-AM spørger til, om Byggeriets Arbejdsmiljøbus også har kontakt til arbejdsgiveren. Det virker, som om han har brug for, at en anden kan stå op og forklare regler mv. for både kolleger og mester:

*... Hvor meget taler konsulenten med arbejdsgiverne? Hvis man kunne liste mester med også fx sammen med arbejdsmiljørepræsentanten, sådan at konsulenten stod som en form for mellemmand.*

*... Vi har nogle gange personalemøde, hvor vi alle er sammen. Så kunne man få konsulenten til at komme og fortælle. (Murer-AMR)*

## Konsulenten

Konsulenten oplever i forbindelse med besøget et dilemma i forhold til, hvor kontant han kan gå til byggeleder i forhold til at påvirke denne til at rette op på de forhold, som er iagttaget ved runderingen. Konsulenten ønsker ikke at lægge sig ud med byggeleder, fordi han kommer fra en større virksomhed, hvor det er vigtigt at kunne komme på andre pladser og fremtidige pladser. Løsningen bliver en telefonisk orientering til byggeleder om de forhold, som er iagttaget, og en efterfølgende orientering til bygherre. Den valgte rækkefølge vurde-



res som vigtig for at motivere byggeleder til at være medspiller. Bygherre ønsker efterfølgende at afholde et møde med byggeleder, men ønsker ikke, at konsulenten deltager i mødet.

## Sammenfattende

Et af de væsentligste problemer ved den aktuelle byggeopgave er, at tidsplanen er for sammenpresset. Ved evaluators besøg havde nedbryderne overskredet deres tidsplan med det resultat, at nedbrydning og genopbygning foregik samtidig. Byggeriets Arbejdsmiljøbus får rollen som smørret, der får det hele til at glide bedre, efter at der er opstået problemer med at leve op til sikkerhed og sundhed på pladsen. En mere radikal løsning fra bygherres side havde været at rykke tidsplanen. Problemet omkring tidsplanen bliver ikke italesat, fordi det opleves som et vilkår, der ikke kan ændres på. Det kan være en udviklingszone, at konsulenten med samme lethed, som det kan påpeges, at adgangsveje og rækværk er mangelfulde, også kan påpeges, at tidsplanen er det.

Indsatsen fra Byggeriets Arbejdsmiljøbus er i dette tilfælde at påpege et større antal konkrete udfordringer på pladsen og at opfordre byggeleder/koordinator samt faggrupper til, at der bliver rettet op på udfordringerne. Konsulenten påpeger enkelte helt konkrete løsninger, som kan implementeres, men den største udfordring synes at ligge i, at der generelt kommer et større fokus på sikkerhed og sundhed. Byggeleders udbytte har umiddelbart været forslagene til løsning af konkrete problemer og ikke et generelt større fokus på sikkerhed og sundhed. Faggrupperne synes kun delvist at have fået et udbytte. Elektrikeren ser primært manglerne ved fællesforanstaltninger i form af afdækning og ikke egne problemer med at arbejde i et område, som ikke er ryddeligt. Tømrer har forsøgt en ny monteringsmetode, men er gået tilbage til den oprindelige. Hos murerne er det uklart, om de har gjort mere ud af at stabilisere bukestilladset i den resterende del af byggeperioden.

Bygherre, byggeleder og de adspurgte faggrupper er godt tilfredse med konsulentens indsats. Bygherre er tilfreds med indsatsen på pladsen, tømrer mere generelt med mulighed for at kontakte, når man oplever problemer, elektriker er mere tilfreds med den generelle orientering end med den konkrete problemløsning, og byggeleder er tilfreds med de meget konkrete råd, som kan forhindre påbud fra Arbejdstilsynet.

### 3.4 Byggeleder bruger konsulentordningen – positiv kontakt og dialog

Byggeriet er en renovering og tilbygning. Der er tale om en totalentreprise, hvor totalentreprenøren udfører murer-, beton- og tømrerarbejde. Evaluator har været med på byggepladsen samt besøgt en leder i hjemmeverksamheden.

Arbejdsmiljøkoordinator i udførelsen, som også er med i byggeledelsen, er næsten nyuddannet som konstruktør. Hans kolleger har anbefalet ham at kontakte Byggeriets Arbejdsmiljøbus, fordi det er en kompliceret byggesag, hvor man ikke kan bygge i den orden, som ellers ville være naturlig af følge. Der opstår ofte behov for at transportere materialer, hvor der er vanskelig adgang på grund af allerede byggede dele.

Forhistorien på den aktuelle plads er, at konsulenten har været på et tidligere besøg, hvor han bl.a. anbefalede brug af en skrå transportør til indvendig transport af gipsplader op til beklædning af høje indvendige gavle. Arbejdstilsynet var på besøg efter besøget og fandt intet at påpege på pladsen. De accepterede løsningen med den skrå transportør, fordi dette viste, at der var gjort, hvad man kunne for at transportere materialer på en måde, som belaster mindst muligt.

Ved besøget på pladsen blev der konstateret følgende:

- Adgangsvejen for at køre mørtel ind er for stejl og med et knæk for enden og anvendes også af andre faggrupper (på trods af, at de er oplyst om at benytte en anden adgangsvej).
- To tømrere isolerer loft og opsætter forskalling i en trappeskakt. Arbejdet sker fra en wienerstige placeret på lavt stillads.
- Byggeplader bæres ind og ud til forarbejdning, mens Ergomover bliver anvendt som fralægsgbord til værktøj og materialer.

Koordinator fortæller ved efterfølgende telefoninterview, at der er etableret en lang rampe til transport af materialer ind og ud ved hjælp af tværstillede traller. Han oplever, at han fik en blid påmindelse af konsulenten ved besøget:

*... Det handler om, hvor meget skal der ind, kan det betale sig at bygge en adgangsvej. Det kommer i sidste ende an på at begrænse sig så meget som muligt, men stadig lave det nødvendige. Men den (adgangsvejen) skulle have været lavet under alle omstændigheder med al den transport ind og ud. (Koordinator)*

Efterfølgende har der vist sig en udfordring med at transportere tunge døre ind i bygningen og montere dem. Konsulenten har foreslået en sækkevogn, der kan kravle på trapper, som har et dørbeslag, som betyder, at døren kan hægtes på beslag, uden at skulle håndteres manuelt. Koordinator har fået deres sædvanlige udlejningsforretning til at købe den hjem:

*... Han fortæller ikke kun, at du kan få en sækkevogn, han sender et billede og et link til en forhandler. Han kommer med et produkt og siger, det er det bedste på markedet. (Koordinator)*

Koordinator er spurgt om, hvordan han vurderer konsulentens indsats, og er meget tilfreds med konsulentens kendskab til regler og evne til se de mulige arbejdsmiljøproblemer på pladsen:

*... Han har et godt blik på, hvad man kan og må gøre, han er praktiker. Han ser muligheder i stedet for at sige, det må man ikke.*

*... Han ser på tingene på en anderledes måde, end når man er der hver eneste dag. Jeg kan se mig blind på det - han ser det med nogle andre briller.*

*... Konsulenten kender reglerne på fingerspidserne, han kan fortælle, om det er galt, og hvordan vi kan gøre det bedre. Hvor man af Arbejdstilsynet får at vide, at det må l ikke, og så er det det. Konsulenten kommer også med en løsning. (Koordinator)*

Koordinator og byggeleder er begyndt at rundere dagligt på pladsen henholdsvis morgen og eftermiddag. De gør det, fordi en tidligere aftale, om to gange ugentligt at anvende den sidste time på dagen til at rydde op, ikke har været effektiv nok. Indsatsen hænger ikke direkte sammen med konsulentbesøget, men ud fra pladsens forfatning, da evaluator var med på besøg, virker det som en fornuftig løsning.

Koordinator mener, han lærer noget, hver gang han har besøg af konsulenten, men også at han ikke selv har tid til at sætte sig ind i de rigtige løsninger:

*... Hver gang han kommer ud, så lærer jeg noget nyt, for han kan reglerne på fingerspidserne. Det er det med at have tiden til at sætte sig grundigt ind i tingene. Jeg har AM-håndbogen, som jeg går meget ud fra. Ellers er det begrænset med, hvad jeg har af tid til at læse op på det. Så når du står med situationer, som ikke har en standard-*

*læsning med lift eller stillads, så er det svært at finde en løsning, der overholder reglerne. Der er det en god hjælp at kunne få.*

Kan du få den hjælp af andre i dit firma?:

*... Ja, men den måde entreprenører kigger på det er ved at se på, hvordan omgår vi reglerne, så vi ikke får en bøde, så det lige bliver lavet tilstrækkeligt, hvor konsulenten har en lidt sundere indstilling til det.*

Konsulenten har læst APV'er igennem og givet forslag til ændring af det paradigme, der benyttes. Koordinator har bragt ideerne videre til entrepriselederne hjemme i virksomheden, hvor det viste sig, at en af de foreslåede ændringer allerede var ført ind i paradigmet, fordi konsulenten også havde talt med fagchefen i virksomheden. Det handler bl.a. om, at man skal kunne vise, at man har gjort sig sine overvejelser om det konkrete arbejdsområde og fundet den løsning, der belaster mindst.

Konsulenten har ikke deltaget ved sikkerhedsmøder eller læst referater af møder. Koordinator har modtaget trykte BAR-vejledninger, som han mener ligger på firmaets internet i elektronisk udgave.

### Bedre til at arbejde forebyggende?

Koordinator fortæller, at kalkulationsafdelingen har valgt at placere byggematerialer oven på en værkstedscontainer for at spare plads. Det viser sig upraktisk, fordi håndværkerne skal have faldsikring på for at anhugge materialerne, og derfor er det nemmere og hurtigere at placere materialerne på jorden lidt længere væk fra byggeriet:

*... Det er noget dem i kalkulationsafdelingen ikke tænker på, når de tegner en byggeplads. De tænker på at komprimere byggepladsen. (..) Det kunne hjælpe at have konsulentøjne på, når man starter en byggeplads op. (Koordinator)*

Konsulenten har sagt, at virksomheden gerne må kontakte ham, når en ny plads skal startes op for at gå byggepladsplanen igennem og komme med råd til forbedring af indretningen. På den måde kan man fange problemer i opløbet.

Men der kunne også være brug for hjælp til granskning af projekteringen:

*... Hvis der var mulighed for at pudse konsulenten på vores rådgivende ingeniører og arkitekter, så ville vi få et stort udbytte af det i byggeprocessen. Det er nul procent de tænker over det, når de projekterer og tegner. Det er først, når projektchefen ser materialet, at der bliver tænkt over bygbarhed.*

Fx havde man på den aktuelle plads tegnet bjælker ind, som skulle lægges op med hænderne, fordi man ikke kan komme til at krane dem ind. Der var ikke tænkt over udførelsen. Man fandt på en anden løsning, hvor man tog det gamle tag ned og konstruerede ude fra i stedet for at gøre det inde fra, som det var projekteret. Det havde også været bedre i forhold til at prissætte opgaven, hvis man fra starten havde tænkt over den løsning, som det endte med:

*... Det bedste er, at han bare bevæger sig derud (på pladsen). (Koordinator)*

### Sammenfatning

Totalentreprenør har mange kontakter til Byggeriets Arbejdsmiljøbus. Konsulenten kan tilbyde et blik på pladsen, som man ikke selv besidder. På trods af, at totalentreprenør selv har inviteret og har en positiv holdning til at gå ind og følge op de steder, hvor konsulenten påpeger problemer, så mødte evaluator en plads med mangelfuld oprydning og adgangsveje.

Det virkede, som om byggeledelsen havde svært ved at sætte sig igennem ude på pladsen, og man havde selv taget konsekvensen og indført to daglige rundringer.

Udbyttet af konsulentordningen beskrives som stort. Der fornemmes et grænseland i forhold til, om ikke koordinator selv burde kunne løse nogle af problemstillingerne eller burde løse dem ved at søge intern hjælp i firmaet. Men i forhold til at få blikket udefra, synes det stadig fornuftigt, at arbejdsmiljøbussen kommer på virksomhedens byggepladser.

Interviewet med koordinator viser, at virksomheden ikke altid er god nok til at granske projekteringsmaterialet i forhold til arbejdsmiljømæssig korrekt bygbarhed. Her synes at ligge et potentielt udviklingsområde for Byggeriets Arbejdsmiljøbus.

## 4 KONTAKTER TIL BYGGEPLADSER

Konsulenterne fra Byggeriets Arbejdsmiljøbus registrerer deres kontakter i registreringssystemet PANDA. I dette kapitel beskrives kontakter med byggepladser.

Byggeriets Arbejdsmiljøbus har i tredje evalueringsperiode haft kontakt til 1.927 forskellige byggepladser, og der har i alt været 3.497 kontakter (besøg, telefon, e-mail) til de 1.927 byggepladser. I alt er der taget 11.587 arbejdsmiljøemner op med byggepladserne.

I anden periode var der kontakt til 963 byggepladser og i alt 1.791 kontakter (besøg, telefon, e-mail). I alt blev der taget 5.700 arbejdsmiljøemner op med de 963 byggepladser.

I første evalueringsperiode blev der besøgt 568 byggepladser, som tilsammen havde haft 1.010 besøg, og 2.764 arbejdsmiljøemner blev taget op.

Første evalueringsperiode var 8-9 måneder, anden var 14 måneder og tredje er 30 måneder. Set i forhold til længden af evalueringsperioderne synes produktiviteten at være stabil.

### Kendetegn ved byggepladserne

De besøgte byggepladser er primært boligbyggeri (35 %), institutionsbyggeri (22 %) og andet (16 %). Kontor, hal, industri, vej- og anlægsarbejde fylder hver mellem 3-8 %. Fordelingen ligner til forveksling fordelingen i anden evalueringsperiode.

Der er primært tale om private flergangsbygherrer (32 %), offentlige flergangsbygherrer (35 %) og private engangsbygherrer (17 %). Der er få offentlige engangsbygherrer og privatpersoner (parcelhus) som bygherrer. Også denne fordeling ligner til forveksling fordelingen i anden evalueringsperiode.

Entrepriseformen er fagentreprise (32 %) og hovedentreprise (28 %) og sekundært totalentreprise (20 %). Partnerskab fylder stort set ikke noget, og der er 18 % ved ikke. Denne fordeling ligner ligeledes til forveksling fordelingen i anden evalueringsperiode.

### Analyser

Der vil i dette kapitel blive udført tre typer af analyser:

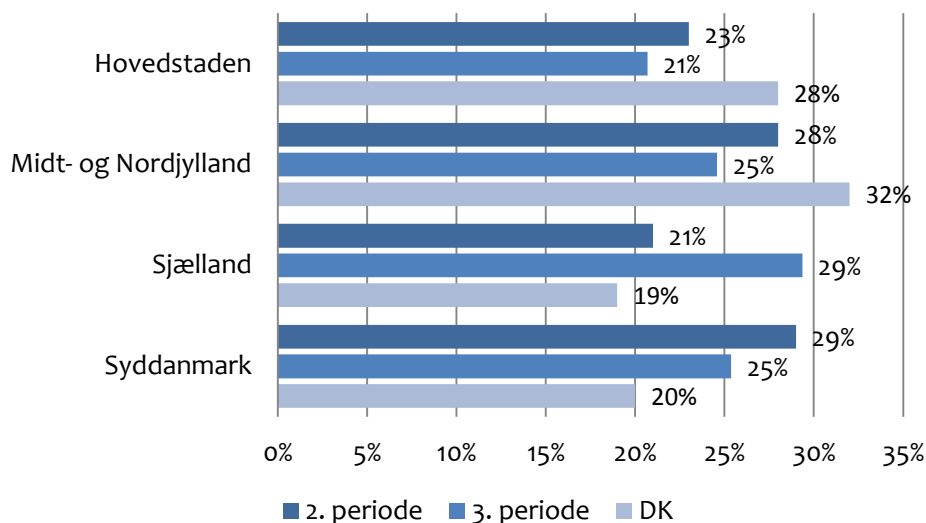
- Analyse på niveau af den unikke byggeplads, hvor fx antal kontakter, kontaktform og arbejdsmiljøemner kan analyseres.
- Analyse på kontaktniveau, hvor bl.a. konsulenternes vurdering af, hvordan de er blevet modtaget, kan analyseres.
- Analyse på arbejdsmiljøemneniveau, hvor det er muligt at opgøre, hvilke aktioner der er foretaget i tilknytning til det enkelte emne.

### 4.1 Analyse på byggepladsniveau

#### Region

Kontakterne til byggepladser er pænt jævnt fordelt på regioner både i anden og tredje evalueringsperiode, der er dog enkelte bevægelser mellem de to perioder. Når der sammenlignes med fordelingen af antal byggevirksomheder på regioner i Danmark, er der kun mindre afvigelser. Når der sammenlignes med fordelingen af byggevirksomheder i Danmark, er der tale om en grov sammenligning, fordi virksomheder ikke nødvendigvis bygger i den region, de er placeret i, fordi der kan være regionale forskelle i, hvor store virksomhederne er, og hvor stor den typiske byggeplads er.

## Byggepladskontakter fordelt på region



### Byggepladsstørrelse

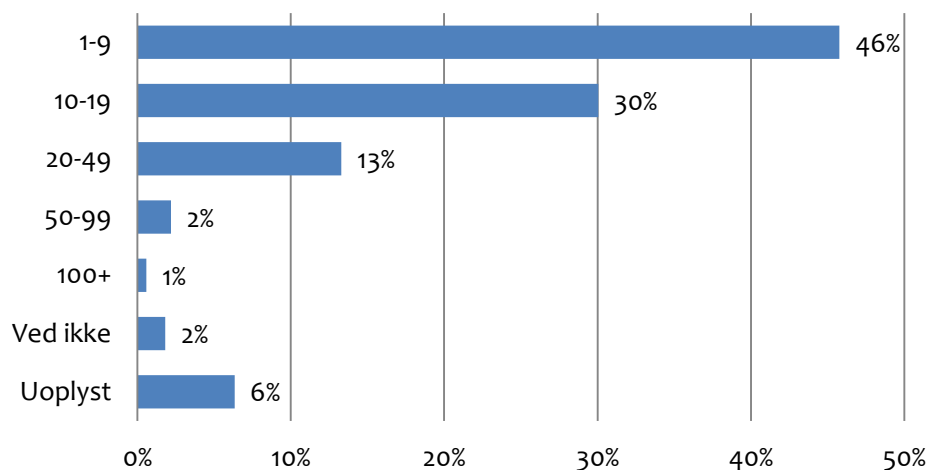
Der er især besøgt små byggepladser med op til 20 mand på pladsen (76 %). 13 % af pladserne har haft 20-49 mand og 3 % over 50 mand. Vurderingen af antal mand på pladsen ligger hos konsulenten, som formodentlig har informationerne fra byggeledelsen, hvor der vil være tale om en gennemsnitsbetragtning i forhold til byggeperioden.

Der er stor set ikke forskel mellem størrelse på de besøgte virksomheder i anden og tredje periode. I første periode blev der besøgt flere helt store pladser og især pladser med 20-49 medarbejdere. Årsagen til ændringen kan dels være, at der på grund af nedgang i byggeriet er færre store pladser at besøge, dels kan der være tale om en ændring i konsulenternes adfærd.

Resultatet er, at konsulenterne kommer på mange små og mindre byggepladser. Det må umiddelbart vurderes som positivt, da det også er her (ifølge de kvalitative interview), at der er brug for en sparringspartner, der kan kaste et uvildigt blik på arbejdsmiljøproblemerne på pladsen.

Der er ingen væsentlige forskelle i byggepladsstørrelse mellem regionerne.

### Byggepladsstørrelse - 3. periode



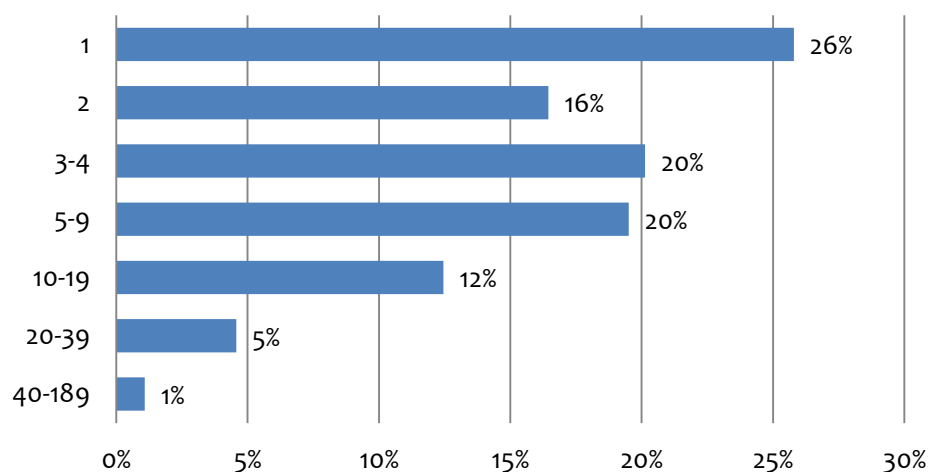
### Antal kontakter

En fjerdedel af pladserne har i tredje evalueringsperiode kun haft et besøg, og tre fjerdedele har haft mere end en kontakt. Der er mange pladser, som har haft 2-9 kontakter (56 %).

Fordelingen for tredje evalueringsperiode ligner til forveksling fordelingen for anden periode.

I første evalueringsperiode var der 64 % af byggepladserne, hvor der kun var en kontakt. Der skete således en markant forandring i retning af flere kontakter med den enkelte plads fra første til anden evalueringsperiode. Det blev vurderet som positivt, fordi det viste, at Byggeriets Arbejdsmiljøbus i højere grad kom tilbage til en plads, eller at der kom en efterfølgende kontakt via e-mail eller telefon. Denne positive tendens er fastholdt.

### Antal kontakter - 3. periode



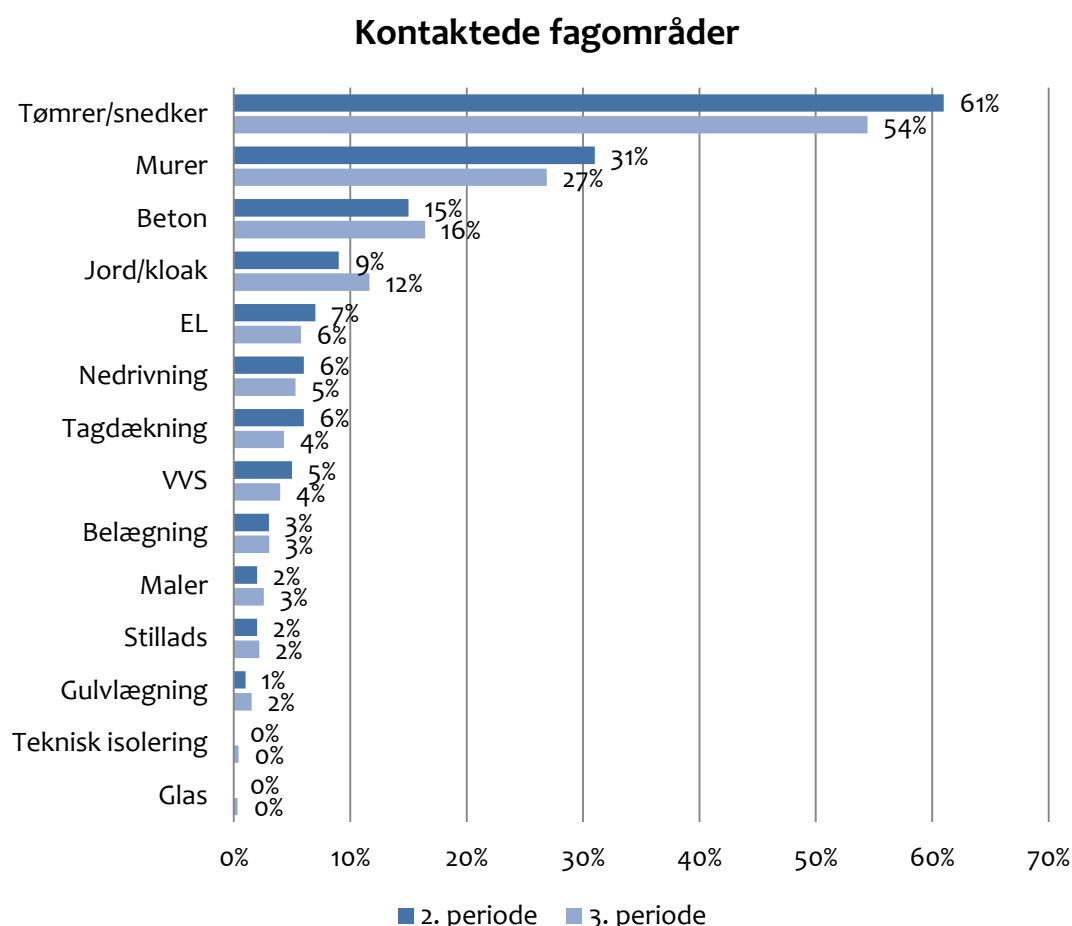
De steder, hvor der kun opnås en kontakt, behøver ikke være et tegn på, at konsulenterne ikke opnår den ønskede dialog. Det kan også skyldes, at de kommer til en plads, hvor forholdene synes at være i orden, og hvor det bliver prioriteret ikke at vende tilbage.

## Fagområder

Figuren nedenfor viser antallet af fagområder, som konsulenterne har været i kontakt med pr. byggeplads. Når der tælles pr. byggeplads, betyder det, at der på pladser, som har haft flere besøg, kan have været kontakt med et fagområde ved mere end et besøg. Der tælles derfor ikke det samlede antal kontakter til den enkelte faggruppe, men der tælles, om der har været eller ikke har været kontakt til faggruppen i løbet af de kontakter, der har været mellem Byggeriets Arbejdsmiljøbus og byggepladsen.

På 22 % af byggepladserne har der ikke været kontakt til fagområder. Det betyder enten, at konsulenterne har haft kontakt til byggeledelsen og kun arbejdet med fællesområder, eller der har ikke har været grund til at tage arbejdsmiljøområder knyttet til et fagområde op (fx ingen problemer). De 22 % er holdt ude af figuren.

Figuren summerer til over 100 %, hvilket skyldes, at der kan være kontakt til mere end et fagområde pr. byggeplads. I gennemsnit har der i tredje periode været kontakt til 1,4 fagområde pr. byggeplads mod 1,6 i anden evalueringsperiode.



Tømrer/snedker bliver kontaktet på 54 % af pladserne, murerne i 27 % og så fremdeles ned gennem figuren.



Den største forskel mellem anden og tredje periode er, at der er kontakt til lidt færre tømrere og murere (henholdsvis 61 og 31 % i anden periode).

Fordelingen i første evalueringsperiode lignede de to andre evalueringsperioder.

I første evaluering blev der foretaget en sammenligning mellem, hvor mange der var beskæftigede inden for de større fagområder. Denne viste, at konsulenterne kontaktede flere tømrere og murere og færre af de andre faggrupper.

Den umiddelbare forklaring er, at tømrere og til dels murere er faggrupper, som er på en byggeplads i en stor del af dens levetid, og derfor er de nemmere at komme i kontakt med end en faggruppe, der løser en opgave inden for et kortere tidsrum.

En anden forklaring er, at der netop hos tømrerne (gipspladeopsætning og vinduesisætning) og murerne (meterløft) findes arbejdsprocesser, som der i disse år er stor fokus på fra både Arbejdstilsynets side og Branchearbejds miljøråd for Bygge & Anlæg.

Hvis man ønsker en anden fordeling af kontaktede fag, kræver det en strategisk og struktureret indsats fra arbejdsmiljøbussens side.

## Arbejds miljøemner – fællesområder og byggeplads

Det er valgt at vise arbejdsmiljøemner på fællesområder opgjort efter, om der har været talt om det på den enkelte byggeplads eller ej. Det vil sige, at der ikke tages højde for, om der fx er talt om afspærring og nedstyrtningssfare på den enkelte plads over flere besøg. Her tæller det kun, om emnet har været oppe i en sammenhæng på byggepladsen eller ej – ikke hvor mange gange det har været oppe.

Emnerne er dels emner i relation til kontakten til byggeledelsen, hvilket er emner knyttet til fællesområder, dels emner, som er behandlet i kontakten til de enkelte håndværkere på byggepladsen.

### **Fællesområder**

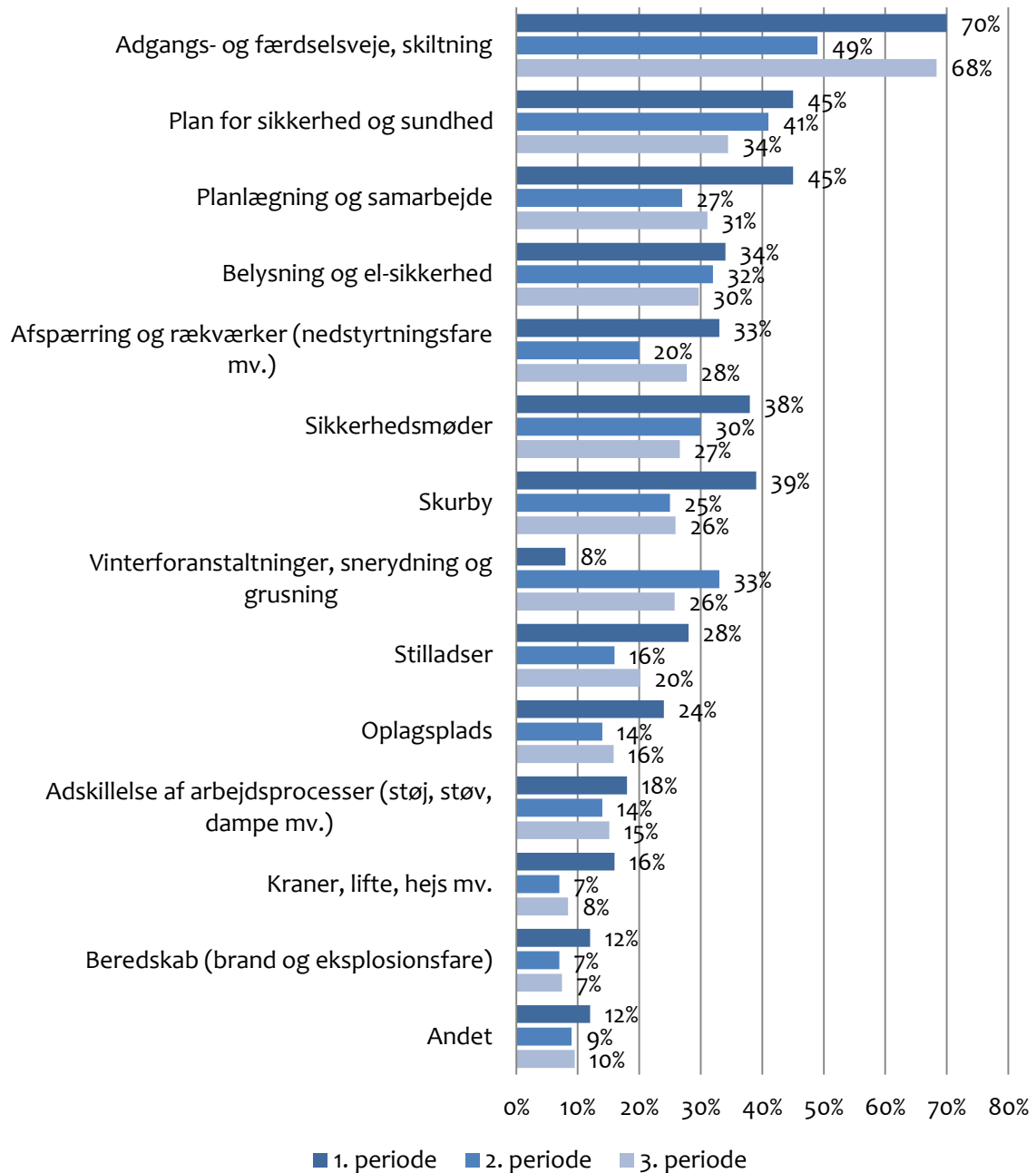
Der er ikke store forskelle på, hvilke arbejdsmiljøemner der er talt om vedrørende fællesområder i de tre evalueringsperioder.

Eneste markante forskelle er, at vinterforanstaltninger er gået fra at være talt om på 8 % af byggepladserne i første periode til 33 % i anden periode og 26 % i tredje periode. Det virker som resultatet af en aktiv indsats, der også falder sammen med udarbejdelse af en folder om vinterforanstaltninger.

Adgangsveje- og færdselsveje og skiltning samt afspærring og rækværker er steget i tredje periode efter at være fladet ud mellem første og anden periode. Det tyder på et fornyet fokus på de fællesområder, der umiddelbart er nemme at observere på byggepladsen, og som tilhører området af konkrete fysiske arbejdsmiljøproblemer.

Antallet af emner, som der er talt om, varierer lidt mellem evalueringsperioderne (4,2 emne i første periode, 3,2 i anden periode og 3,5 i tredje periode). Det er svært at forklare årsagen til fluktuationerne.

## Arbejds miljømner - fællesområder

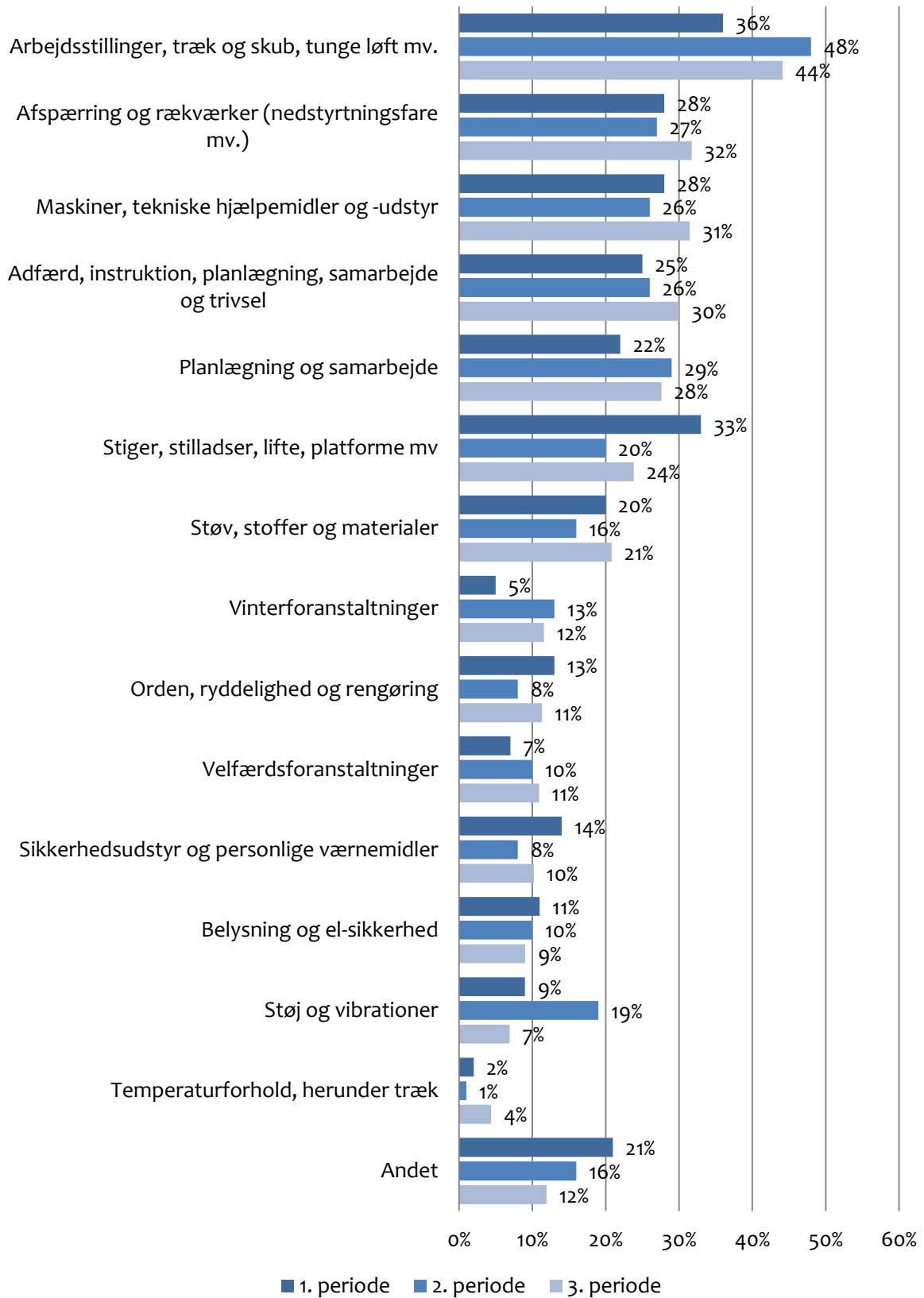


### Byggevirksomhed

Der er i tredje evalueringsperiode talt om 2,9 forskellige arbejds miljømner i gennemsnit pr. byggeplads. Både i første og anden evalueringsperiode blev der talt om 2,7 forskellige arbejds miljømner. Der kan være talt flere gange om det samme emne, hvis der har været flere besøg. Dette er ikke medregnet i opgørelsen.

Der er ikke store forskelle mellem, hvilke emner der er talt om i de tre evalueringsperioder. Emnerne kommer stort set ud i samme rækkefølge i de tre evalueringsperioder. Støj og vibrationer fyldte meget i anden periode, men er i tredje periode tilbage på niveau for første periode. Træk, som kan være knyttet til vinterforanstaltninger, er begyndt at fylde mere.

## Arbejds miljøemner - byggevirksomheder



## 4.2 Analyse på kontaktniveau

Der har i alt været 3.497 kontakter til byggepladser. Konsulenterne har noteret forskellige oplysninger om, hvad de har rådgivet om samt virksomhedens modtagelse af konsulentordningen.

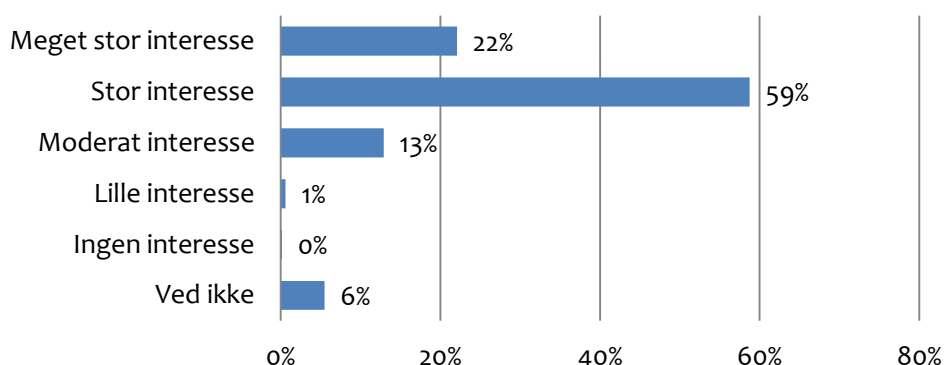
### Modtagelse på byggeplads

I knap en tredjedel af kontakterne er der ingen vurdering af modtagelse på byggepladsen. Det er primært i forbindelse med telefonsamtaler eller e-mail, hvor det er svært for konsulenten at vurdere.

I de tilfælde, der er vurderet, er der samlet set 81 %, der vurderes at have meget stor eller stor interesse, mens 13 % har moderat interesse. Lille og ingen interesse fylder kun 1 %. Der er således blandt konsulenterne en høj opfattelse af, at byggepladserne har brug for dem og modtager dem med stor interesse.

Konsulenternes vurdering af kontakterne i anden og tredje evalueringssperiode ligner hinanden meget. Der er dog sket et fald i meget stor interesse fra 29 - > 22 % og en tilsvarende stigning i stor interesse. I første evalueringssperiode var der samlet set færre (70 %), som modtog ordningen med stor eller meget stor interesse.

### Modtagelse - 3. periode - konsulentens vurdering



### Kontaktform

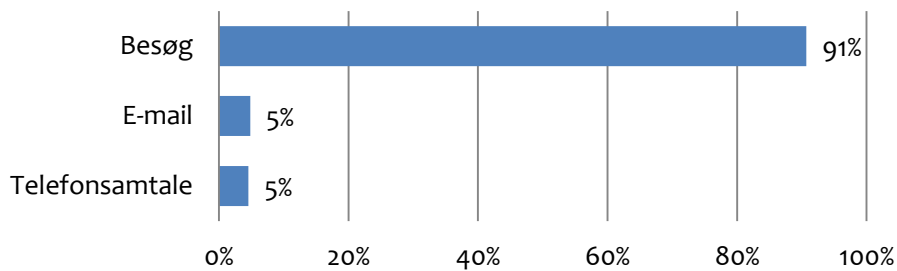
91 % af kontakterne er besøg, 5 % e-mail og 5 % telefonsamtaler. De tilsvarende andele for anden evalueringssperiode var 88 % besøg, 7 % via e-mail og 5 % telefonsamtaler og for første evalueringssperiode 92 % besøg, 3 % via e-mail og 5 % telefonsamtale.

Den generelle fordeling mellem de tre kontaktformer er ens for de tre evalueringssperioder.

Den første kontakt er i 99 % af tilfældene et besøg, mens e-mail og telefonsamtaler langt hyppigst findes som opfølgning på besøg.

Ved samtale med konsulenterne er det tidligere fremgået, at de kun registrerer telefonsamtaler og e-mail, hvis de indeholder væsentlig ny rådgivning, og ikke hvis det er en kort opfølgning på tidligere rådgivning. Konsulenterne er samtidig instrueret i, at de kun skal registrere, hvis der er tale om en selvstændig rådgivningsopgave. Nogle konsulenter synes at gå over og andre under denne instruks, hvilket medfører, at data formodentlig ikke er præcise.

### Kontaktform - 3. periode



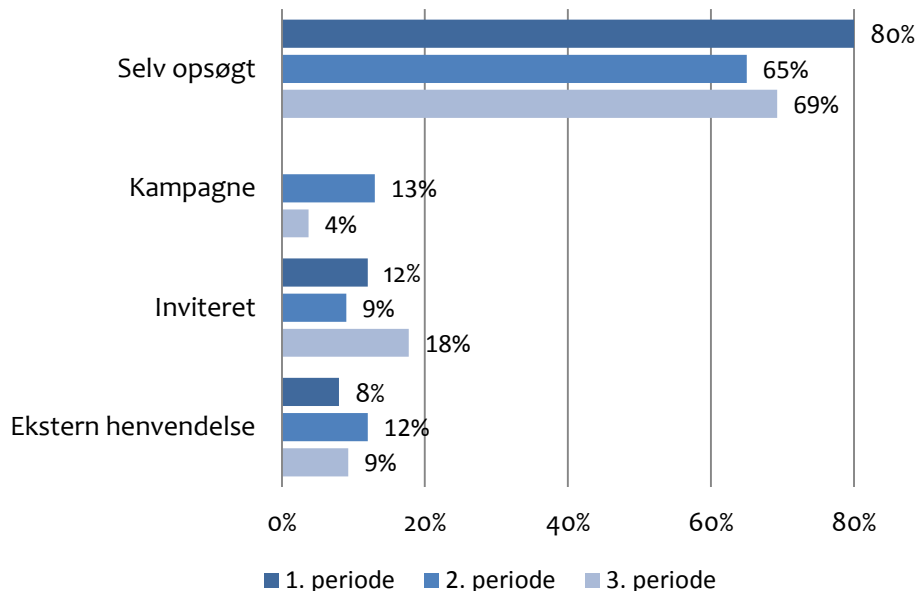
### Årsag til besøg

Det er primært konsulenten, der opsøger (69%), inviteret (18%), ekstern henvendelse (9%) og kampagne (4%).

I anden evalueringsperiode fyldte kampagne betydeligt mere (13%), mens inviteret fyldte mindre (9%). I første evalueringsperiode var det i 80% af tilfældene konsulentene, som selv havde opsøgt byggepladsen, de blev inviteret i 12% af tilfældene, og endelig skyldtes 8% en ekstern henvendelse, mens kampagne ikke var muligt at vælge.

Samlet set er det positivt, at der i den 6-årige periode er kommet flere tilfælde, hvor konsulenterne bliver inviteret, og at andelen af selv opsøgt er faldet. I anden evalueringsrapport blev det stillet som et udviklingsmål, at flere byggepladser i fremtiden selv skal tage initiativet til den første kontakt. Det må siges at være opfyldt.

### Årsag til besøg



### Rådgivning og opfølgning

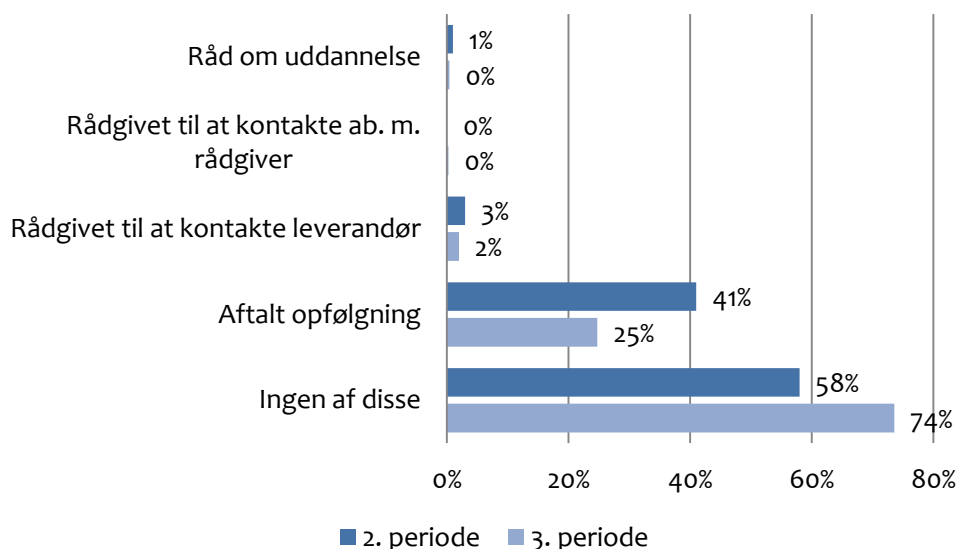
Der er i tredje evalueringsperiode aftalt opfølgning i 25% af kontakterne mod 41% i anden evalueringsperiode. I anden evalueringsrapport blev der tolket en sammenhæng mellem flere genbesøg og flere aftaler om opfølgning. I tredje evalueringsperiode må det konstate-

res, at der stadig er mange genbesøg, men de bliver ikke nødvendigvis formelt aftalt med repræsentanter på byggepladsen.

Der er givet råd om uddannelse i forhold til 1 % af besøgene. I meget få tilfælde er der givet råd om at kontakte en autoriseret arbejdsmiljørådgiver (0 %, men 7 kontakter) og der er rådgivet om at kontakte leverandør i 3 % af tilfældene.

Det samlede billede i tredje periode ligner til forveksling det fra første og anden evalueringsperiode.

### Rådgivning/opfølgning



### Udleveret materiale

Der er udleveret BAR-materialer til 28 % (46 i anden og 38 i første evalueringsperiode) af byggepladserne og andre materialer til 47 % (58 % i anden evalueringsperiode og 50 % i første evalueringsperiode) af byggepladserne. Opgørelsen er foretaget på niveau af den enkelte byggeplads og ikke på kontaktniveau, som ellers i dette afsnit. Det betyder, at der godt kan være udleveret materialer til mere end en faggruppe pr. byggeplads og udleveret materiale ved mere end et besøg.

### 4.3 Analyse på arbejdsmiljøemneniveau

Når man går ind på det enkelte arbejdsmiljøemne, som er registreret i databasen (enten fra fællesområder eller fra de emner, der er talt om med de udførende virksomheder på pladsen), er det muligt at se på, hvor ofte konsulenterne vurderer, der er tale om et godt/dårligt eksempel, hvor ofte der er vedhæftet et billede eller en fil, og om det er anført, at forbedringer iværksættes.

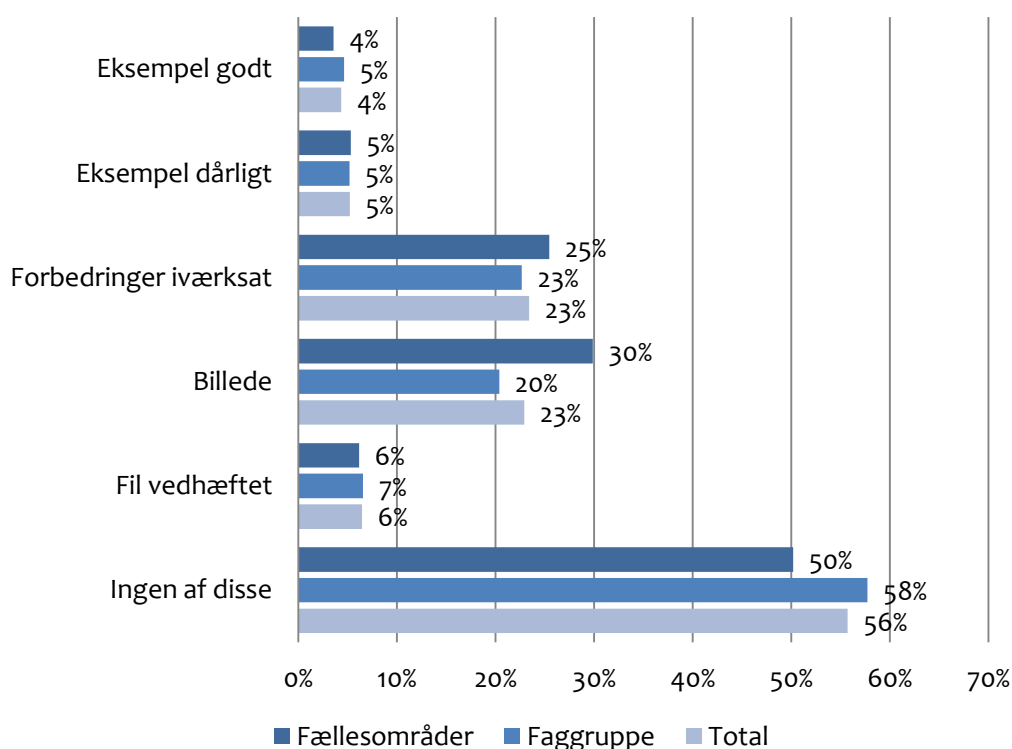
I omkring 5 % af enkeltkontakterne har konsulenterne tilknyttet etiketten godt eller dårligt eksempel. Andelen er stort set den samme første og anden evalueringsperiode. Formålet med at markere enten et godt eller et dårligt eksempel er dels, at de andre konsulenter kan gå ind og søge dem frem og blive inspireret til at finde gode løsninger, som kan anvendes på andre pladser eller at blive opmærksomme på, hvor problemområderne findes. Dels giver markeringerne en mulighed for på tværs af alle registreringer at identificere aktuelle og kommende problemområder samt aktuelle og kommende gode løsninger.

Sammenlignet med første evalueringsperiode vurderer konsulenterne, at der i anden og tredje periode er iværksat forbedringer i 23 % af tilfældene mod tidligere 25 %.

Der er tilknyttet mindst et billede til ca. en fjerdedel af enkeltkontakterne. Der var flere billeder tilknyttet i første evalueringsperiode, især til fællesområderne, mens der ikke er stor forskel på anden og tredje evalueringsperiode.

Der er en fil vedhæftet i 6 % af enkeltkontakterne både i anden og tredje evalueringsperiode, hvor det gjaldt 2 % i første evalueringsperiode. Det er en stabil positiv udvikling, der viser, at der lægges relevante dokumenter ind på sagen, dokumenter der også kan anvendes af de konsulenter, som ikke selv har lagt dem ind.

### Aktioner knyttet til arbejdsmiljøemner - 3. periode



Samlet set sker der i 56 % af kontakterne ingen aktioner, hvilket er en stigning i forhold til første evalueringsperiode og især skyldes, at der er færre vedhæftede billeder.

## 5 KONTAKTER TIL HJEMMEVIRKSOMHEDER

Konsulenterne fra Byggeriets Arbejdsmiljøbus registrerer deres kontakter i registreringssystemet PANDA. I det forrige er beskrevet kontakter med byggepladser. I dette kapitel beskrives kontakter til hjemmевirksomheder.

Byggeriets Arbejdsmiljøbus har i tredje evalueringssperiode på 2½ år været i kontakt til i alt 1.077 enkeltstående hjemmевirksomheder. I de to første evalueringssperioder, som var på godt 1 år, var der henholdsvis 516 og 486 kontakter. Antallet af kontakter til hjemmевirksomheder synes at ligge på et stabilt niveau.

Der er kun medtaget hjemmевirksomheder, hvor første kontakt har fundet sted i evalueringssperioden. Tidligere evalueringer viser, at antallet af kontakter vil vokse med minimum 10 %, hvis opfølgninger til kontakter, som er påbegyndt inden evalueringssperioden, medtages.

53 % af hjemmевirksomhederne har haft en kontakt, og 47 % har haft mere end en kontakt – det højeste antal kontakter er 19. I anden evalueringssperiode havde 56 % af hjemmевirksomhederne haft en kontakt, og 44 % havde mere end en kontakt. I første evalueringssperiode var 91 % engangskontakter.

Resultaterne viser, at den ændring, som fandt sted fra første til anden evalueringssperiode, er fastholdt i tredje. Ændringen har betydet, at konsulenterne er blevet bedre til at have flere kontakter til den samme hjemmевirksomhed.

Der er i alt 'produceret' 1.639 kontakter fordelt på de nævnte 1.077 unikke kontakter svarende til 1,5 kontakt pr. virksomhed. De tilsvarende tal for første evalueringssperiode er 1,1 og for anden evalueringssperiode 2,1. Produktiviteten pr. virksomhed er således steget fra første til anden evalueringssperiode, hvor det blev forklaret med en stigning i andelen af telefoniske kontakter og kontakt pr. e-mail. Mellem anden og tredje periode er der sket et fald i og med, at stigningen i forhold til første periode er blevet halveret.

502 ud af 1.077 enkeltstående kontakter til enkeltstående virksomheder er produceret i region Nord- og Midtjylland.

I det følgende foretages først en række analyser på virksomhedsniveau og derefter følger et mindre afsnit om analyse på kontaktniveau. Opdelingen opstår, fordi den enkelte virksomhed kan have mere end en kontakt med Byggeriets Arbejdsmiljøbus.

### 5.1 Analyse på virksomhedsniveau

#### Virksomhedsstørrelse

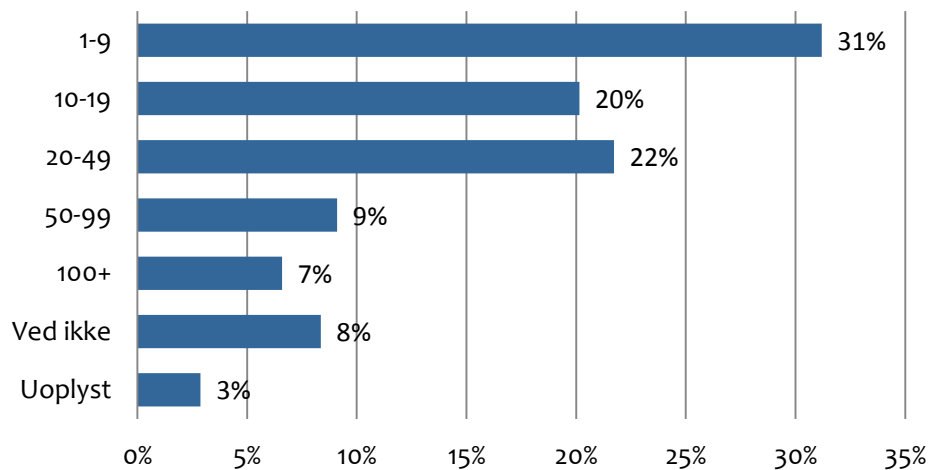
Fordeling af virksomheder på størrelse ligner til forveksling fordeling for anden evalueringssperiode.

Generelt er der flest kontakter til små virksomheder og færre blandt store, hvilket også afspejler den virkelighed, at der i byggebranchen er flere små end store virksomheder.

Der er dog relativt flere kontakter i segmentet med 20-49 medarbejdere. Det kan skyldes, at der er flere virksomheder i dette segment, som bliver kontaktet, fordi de i højere grad optræder på byggepladser end de lidt mindre virksomheder. En anden mulig forklaring er, at virksomheder med 20-49 medarbejdere opnår flere kontakter, fordi de generelt er i et segment, hvor virksomhederne ikke har egen arbejdsmiljøafdeling, men samtidig er så store, at de har forstået, at de skal tage arbejdsmiljø alvorligt.



## Virksomhedsstørrelse - 3. periode



Der var i anden evalueringssperiode flere virksomheder med 1-9 ansatte, som kun havde haft en kontakt. Denne forskel er stort set forsvundet i anden evalueringssperiode.

Fordelingen af virksomhedsstørrelse på regioner er generelt jævn. Region Hovedstaden afviger dog ved, at der er færre kontakter til små og mindre virksomheder og flere til store virksomheder. I anden evalueringssperiode var der en overvægt af kontakt til små virksomheder i Region Hovedstaden, mens første evalueringssperiode ligner tredje periode.

### Branche

Den enkelte virksomhed kan have arbejde i mere end en branche, og derfor summerer procenterne til over 100, hvis man lægger dem sammen. Den enkelte virksomhed spreder sig i gennemsnit over 1,6 arbejdsområde.

Fordelingen i tredje evalueringssperiode ligner til forveksling anden og tredje evalueringssperiode.

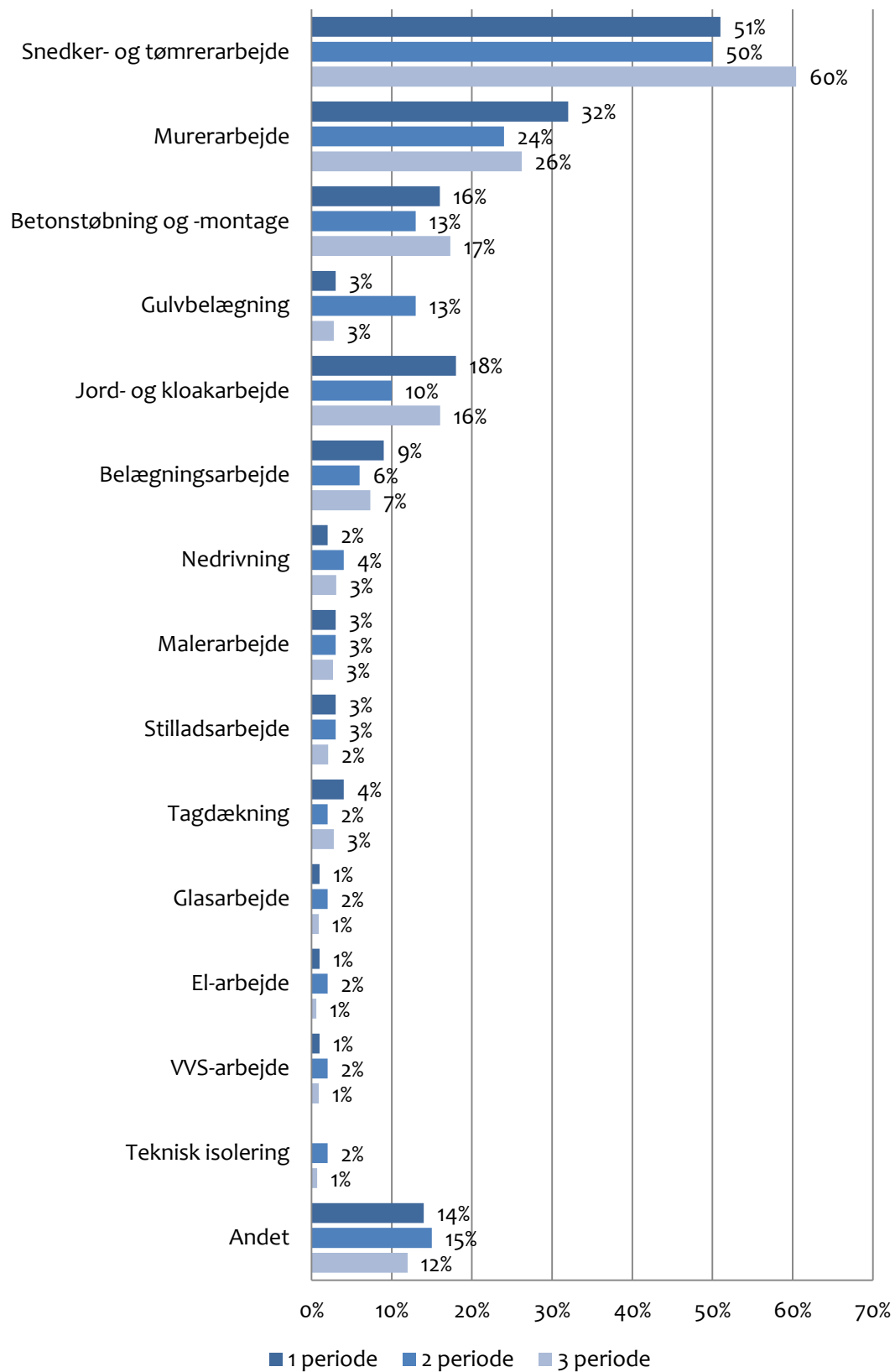
Der er følgende markante udviklinger mellem de tre perioder:

- Snedker- og tømrer har fået flere kontakter i tredje evalueringssperiode.
- Gulvlægning havde mange kontakter i anden evalueringssperiode, hvilket kan forklares med en kampagne rettet mod gulvlæggere.

Kategorien af 'Andet' er ikke beskrevet, så det vides ikke, hvilke brancheområder den dækker over.

Et kryds med region viser ikke store forskelle, dog er der en tendens til, at de kontaktede virksomheder i Region Hovedstaden spreder sig over flere brancher end i de andre regioner.

## Branche

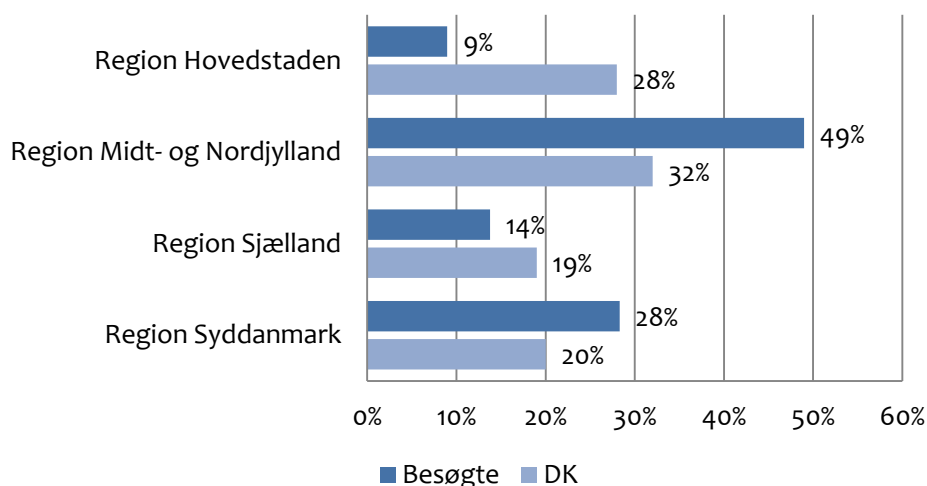


## Region

Den relative fordeling mellem regionerne i Byggeriets Arbejdsmiljøbus viser, at halvdelen af de kontaktede virksomheder er produceret i Region Midt- og Nordjylland, en fjerdedel i Region Syddanmark og resten i henholdsvis Region Hovedstaden og Region Sjælland. I sammenligning med anden evalueringsperiode er der især færre kontakter i Region Hovedstaden, noget færre i Region Sjælland og flere i de to resterende regioner.

Fordelingen på region er søgt sammenlignet med antal byggevirksomheder fordelt på region, hvor det især er Region Hovedstaden, som ligger under gennemsnit og Region Midt- og Nordjylland, som ligger over. Når Region Hovedstaden relativt set ligger lidt lavere med virksomhedskontakter end de andre regioner, kan noget af forklaringen være, at en række af de byggevirksomheder, som arbejder i hovedstadsområdet, er bosat uden for regionen og derfor potentielt kontaktes af de andre regioner.

### Kontakter fordelt på region - 3. periode



### Udleveret materiale ved besøg

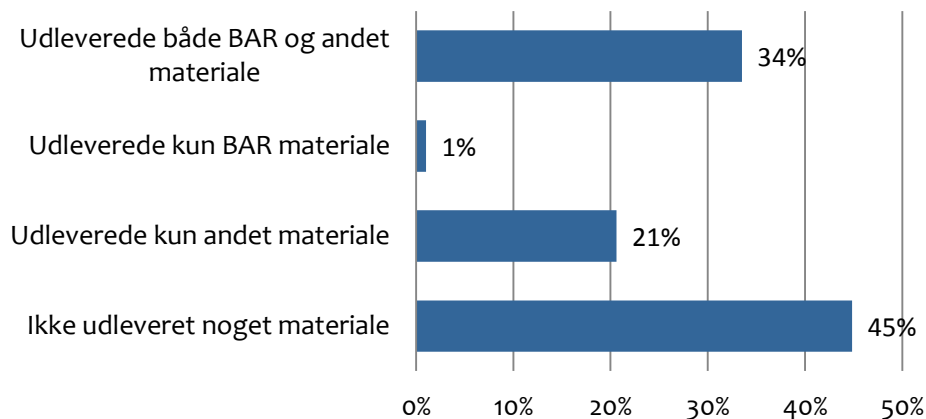
Det kan ses som et succeskriterium, hvis det lykkes for konsulenterne at udlevere skriftlige materialer i forbindelse med kontakten til virksomhederne. Tallene i figuren nedenfor bygger på den enkeltstående virksomhed. Der tælles på, om der er udleveret materialer til virksomheden, uanset om det er sket ved en eller flere kontakter til den samme virksomhed. Pointen er, at man ikke kan forvente, at den samme branchevejledning udleveres ved flere efter hinanden følgende kontakter, som fx handler om gipsarbejde.

Andelen af udleverede materialer i tredje evalueringsperiode ligner til forveksling fordelingen for anden periode.

Der er udleveret materialer i 55 % af kontakterne med virksomheder i tredje evalueringsperiode, til 58 % i anden evalueringsperiode mod 80 % i første evalueringsperiode. Den høje andel i første evalueringsperiode skyldes en tendens til, at nogle små hjemmeverksamheder blev registreret som kontaktede via en folder i brevkassen, (hvis ikke der var nogen hjemme).

I 1 % af tilfældene er der kun udleveret BAR-materiale, i 21 % kun andet materiale og i 34 % af tilfældene begge typer.

### Udleverede materialer - 3. periode



#### Hvem kontakter?

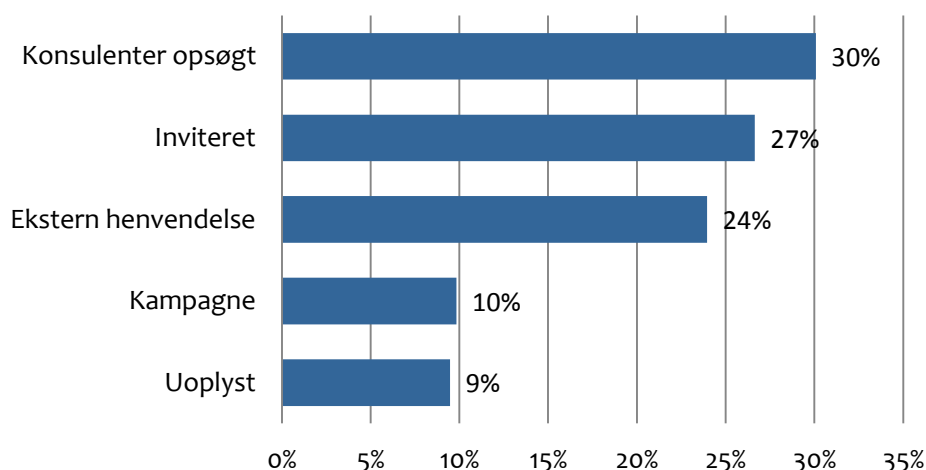
Konsulenterne har i 40 % af kontakterne været den opsøgende part, fordelt på 30 % generelt opsøgende og 10 % i forbindelse med en kampagne. 27 % af kontakterne skyldes en invitation fra virksomheden, 24 % en ekstern henvendelse (fx fra organisationerne).

Billedet i tredje periode ligner i store træk det fra anden periode. Der er dog kommet flere eksterne henvendelser og henvendelser fra virksomheden selv og færre tilfælde, hvor konsulenten har været (generelt) opsøgende.

Sammenlignes anden og tredje periode med første evalueringsperiode var der i første periode en meget højere andel af kontakterne, hvor konsulenterne selv var opsøgende (83 %).

Udviklingen mod, at konsulenterne i højere grad bliver kontaktet end selv kontakter, vurderes som positiv og som et udtryk for, at der er større og større kendskab og behov for at benytte Byggeriets Arbejdsmiljøbus.

### Årsag til første kontakt - 3 periode



#### Kontaktform

To femtedele af kontakterne har udelukkende bestået i fysiske besøg hos virksomheden, en fjerdedel har udelukkende været telefonsamtaler og en tiendedel e-mail. Den sidste fjerdedel

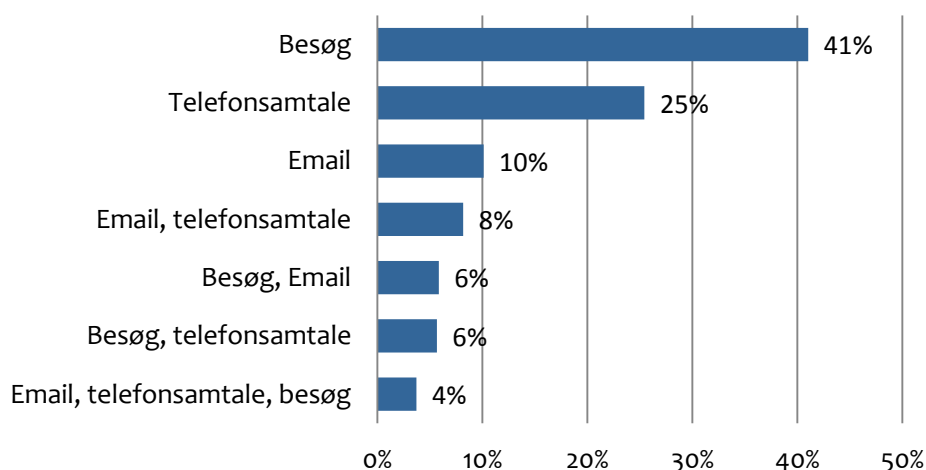
består i kombinationer af de tre kontaktformer. Telefonsamtale og e-mail er den mest udbredte form, derefter følger besøg og e-mail, besøg og telefonsamtale og endelig kombinationen af alle tre former.

Konsulenterne er instrueret i, at de kun skal registrere telefonsamtaler og e-mail, hvis der er tale om en selvstændig rådgivningsopgave. Nogle konsulenter synes at gå over og andre under denne instruks, hvilket medfører, at data formodentlig ikke er helt præcise.

Hvis der sker forandringer i kontaktform, er der derfor en vis usikkerhed i, om det er reelle forandringer, eller om konsulenterne registrerer på en ny måde.

I det omfang, der kan sammenlignes mellem perioderne, er der især blevet relativt færre besøg. Dermed er udviklingen mellem første og anden periode fortsat (52 % besøg i anden periode og 86 % i første evalueringsperiode). Der er samtidig blevet flere kontakter via telefonsamtaler og e-mail samt kombinationsformerne.

### Kontaktform - 3. periode



Øgningen af kontakter via telefon og e-mail må betegnes som positive i den forstand, at det indikerer øget kendskab til Byggeriets Arbejdsmiljøbus, når virksomheder fx henvender sig via telefon eller e-mail.

### Arbejdsmiljøemner

Konsulenterne registrerer, hvilke arbejdsmiljøemner de taler med virksomhederne om. Opgørelsen giver et overblik over, hvad der er mere eller mindre fokus på i kontakten med virksomhederne. Opgørelsen er sorteret faldende efter, hvor mange gange hvert emne er afkrydset i konsulenternes værktøj. Opgørelsen summerer til mere end 100 %, fordi der kan være talt om mere end et emne pr. virksomhed. Sammentællinger er endvidere sket på tværs af de kontakter, der har været med den enkelte virksomhed.

For 38 % af virksomhederne er der ikke nævnt nogle emner. Det tilsvarende tal var 32 % i anden evalueringsperiode og 55 % i første evalueringsperiode.

Åsagen til, at der ikke er nævnt nogle emner, kan ifølge konsulenterne være, at kontakten med virksomhederne kan have karakter af en mere generel snak om arbejdsmiljø, som spreder sig over mange forskellige aspekter, men ikke nødvendigvis kommer så dybt ned i et enkelt emne, at konsulenterne synes, at det er rimeligt at notere et eller flere konkrete

arbejdsmiljøemner. Det kan både tolkes positivt i form af, at det var så langt konsulentten kunne komme. Det kan også tolkes negativt i form af, at det ikke lykkedes konsulentten at skabe en så dybtgående samtale med virksomheden, at det var muligt at sætte et emne på.

Især i forbindelse med første evalueringsperiode er det en forklaring, at konsulenterne ved en række besøg ikke kom længere i kontakten end at aflevere en brochure, og at besøget derfor ikke har ført til en egentlig registrerbar dialog.

En tredje forklaring ligger i, at det kan være besværligt at komme i dybden med en dialog på virksomhederne, fordi der ikke som på byggepladsen, er et konkret og synligt arbejdsmiljøproblem, som konsulenterne kan tage udgangspunkt i.

Det er positivt, at antallet af besøg uden noterede emner er for nedadgående mellem første og anden evalueringsperiode, fordi det kan tolkes som, at det i flere tilfælde end tidligere er lykkedes at komme i egentlig dialog med virksomhederne. Det er lidt bekymrende, men ikke alvorligt, at andelen igen er steget mellem anden og tredje evalueringsperiode.

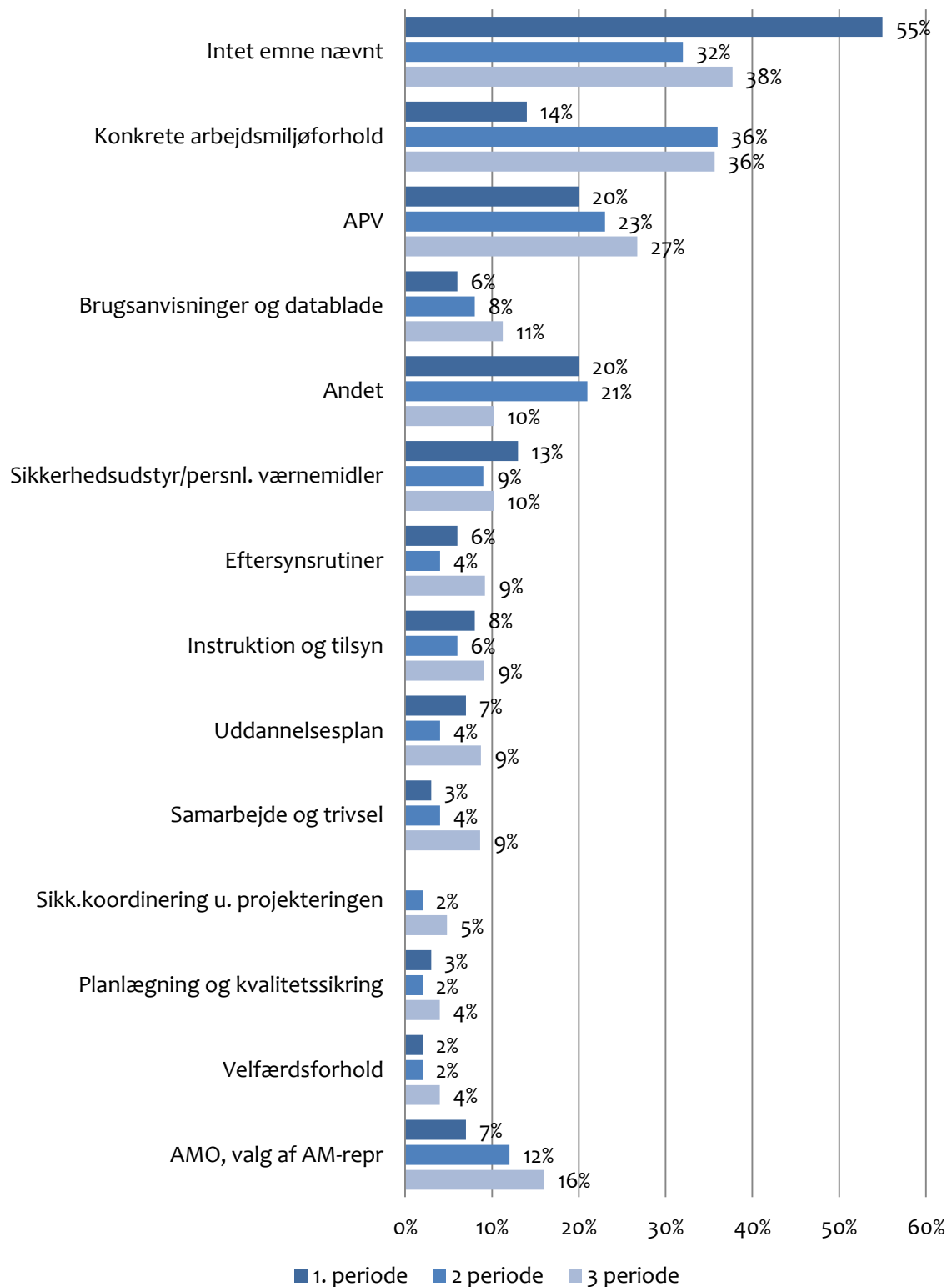
Kategorien af 'Andet' dækker de emner, som ikke passer ind under de faste valgmuligheder, og andelen er blevet væsentligt lavere i tredje evalueringsperiode. Konsulenterne beskriver ikke, hvad de placerer i kategorien andet.

Udviklingen i en række af de emner, der er talt med virksomhederne om, viser en pæn stigning i den samlede periode, hvor Byggeriets Arbejdsmiljøbus har været aktiv.

Kontakter vedrørende APV, brugsanvisninger og datablade, eftersynsrutiner, instruktion og tilsyn, uddannelsesplan, planlægning og kvalitetssikring, samarbejde og tilsyn, sikkerhedskoordinering under projekteringen, AMO valg af AM-repræsentant og velfærdsforhold har alle været stigende i perioden, hvilket indikerer, at konsulenterne er blevet bedre til at føre samtaler om forskellige emner.

Antallet af kontakter, som handler om konkrete arbejdsmiljøforhold, har været konstant mellem anden og tredje evalueringsperiode, og den ovennævnte stigning i en række af de andre emner viser, at konsulenterne er blevet bedre til ikke kun at fokusere på konkrete arbejdsmiljøforhold.

## Arbejdsmiljøemner - hjemmevirksomheder



## 5.2 Analyse på kontaktniveau

Analyse på kontaktniveau ser på alle de kontakter, der har været, uanset hvilket nummer i rækken kontakten har været.

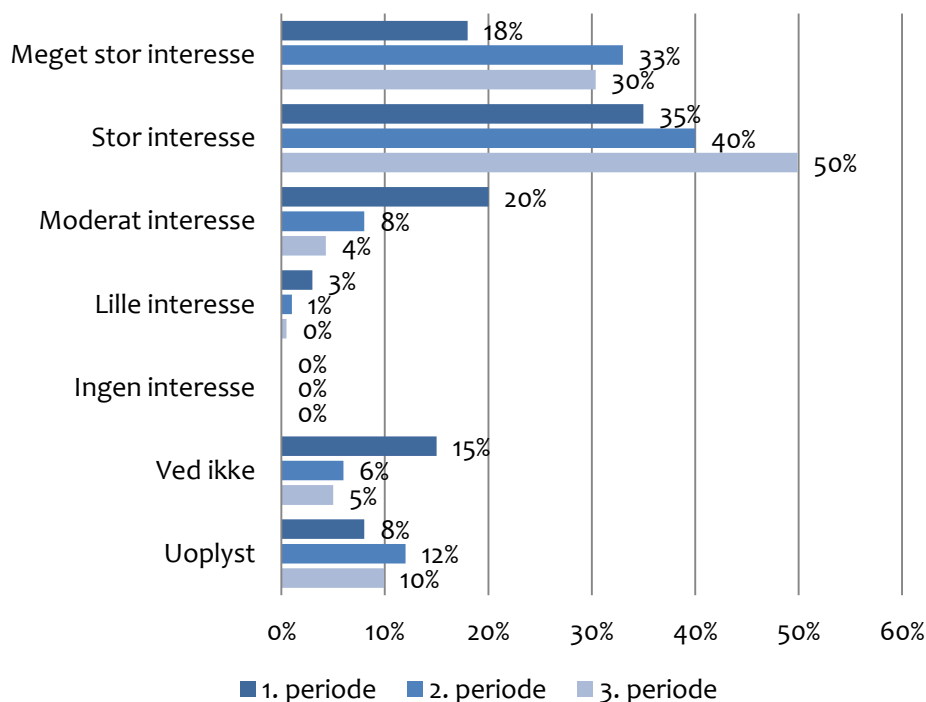
Konsulenten giver selv en vurdering af, hvordan virksomheden har modtaget kontakten, hver gang der har været en kontakt, og konsulenten tilknytter fx billeder og noterer om det er et godt eller dårligt eksempel.

### Vurdering af interesse

Konsulenterne vurderer i tredje periode, at virksomheden i samlet set 80 % har modtaget kontakten med meget stor eller stor interesse og 4 % med moderat interesse. 15 % er ved ikke og uoplyst.

I anden periode viste 73 % meget stor eller stor interesse, og i første periode var det 53 %. I konsulenternes vurdering synes interessen for kontakten til Byggeriets Arbejdsmiljøbus at være stigende.

### Konsulenters vurdering af interesse



### Aktioner

Konsulenterne kan tilknytte et billede eller et dokument til en kontakt, eller de kan notere, om det er et godt eller dårligt eksempel eller om der, efter deres mening, er iværksat forbedringer som et resultat af besøget. Procenterne i figuren nedenfor summerer til over 100, da flere aktioner kan forekomme ved samme kontakt.

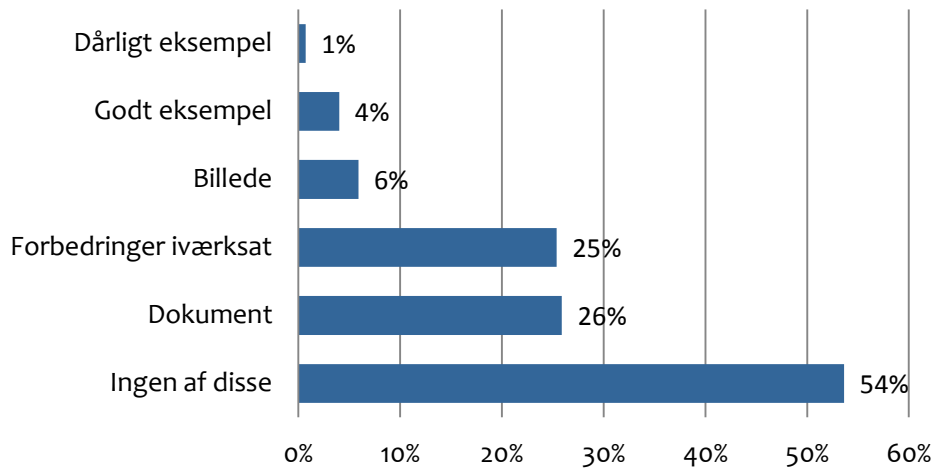
Der er ikke noteret noget ud for 54 % af kontakterne. I en fjerdedel af kontakterne er det noteret, at forbedringer iværksættes, og i en fjerdedel er der et vedhæftet dokument, mens der er få billeder og forholdsvis få markeringer af godt og dårligt eksempel.

Anden og tredje periode ligner hinanden til forveksling, mens der i første evalueringsperiode var langt flere markeringer af især godt, men også dårligt eksempel.



Når der er færre markeringer af gode eller dårlige eksempler, kan det skyldes, at konsulenterne efterhånden har set så mange forskellige typer af løsninger og eksempler, at det begynder at give mindre mening at markere dem.

### Mulige aktioner - 3. periode



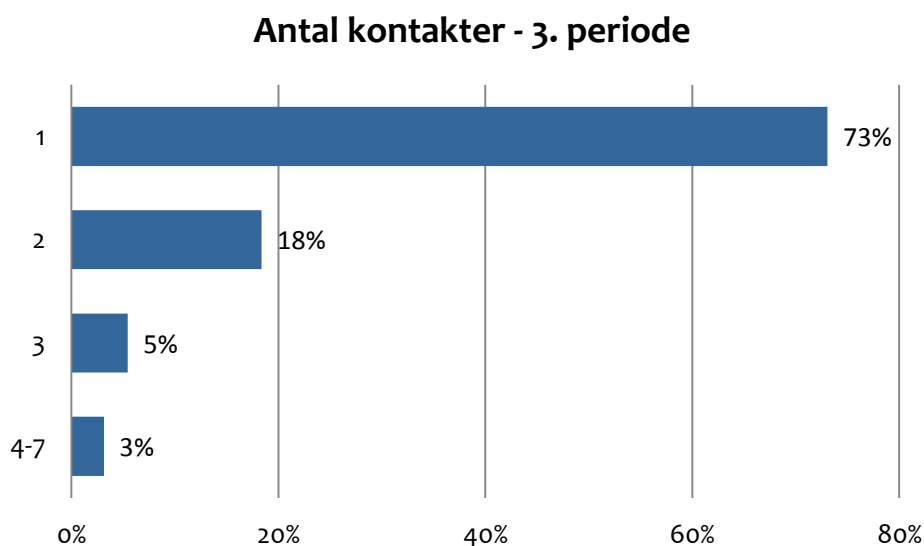
Andelen af forbedringer, der iværksættes, er stabil, mens andelen af dokumenter, der er vedhæftet, er stigende gennem de tre evalueringstidspunkter. Det sidste kan tyde på, at der er kommet en bedre og mere detaljeret beskrivelse af indholdet af enten rådgivningen eller dokumenter, som man har mailet til virksomheden.

## 6 KONTAKTER 'ANDET'

Konsulenterne fra Byggeriets Arbejdsmiljøbus registrerer deres kontakter i registreringsystemet PANDA. I de foregående kapitler er beskrevet kontakter med byggepladser og hjemmeverksamheder. I dette kapitel beskrives kontakter 'andet', som er en række forskellige former for kontakt, der ikke kan placeres under byggeplads eller hjemmeverksamhed.

Der har i tredje evalueringsperiode på 2½ år været kontakt til i alt 735 kontaktenheder. I de to første evalueringsperioder, som var på godt 1 år, var der henholdsvis 291 og 354 kontakter. Antallet af kontakter 'andet' synes at ligge på et stabilt niveau.

73 % af kontaktenhederne har haft 1 kontakt, 18 % 2 kontakter, 5 % 3 kontakter, og 3 % har haft mellem 4-7 kontakter. I den første evalueringsperiode var det 86 % af kontakterne, og i anden evalueringsperiode 72 %, som havde haft et besøg.



Antallet af enkeltstående kontakter er således stabilt gennem alle tre evalueringsperioder. Mellem første og anden periode sker en øgning i det samlede antal kontakter i og med, at der kommer færre enkeltstående kontakter, hvor konsulenterne kun har en kontakt.

Som det gælder både med kontakten til virksomheder og byggepladser, kan det både være et mål at have mange enkeltstående kontakter og at have mange kontakter til den samme kontaktenhed. Nogle af kontaktenhederne har karakter af at være enkeltarrangementer, og der kan derfor ikke forventes mere end en kontakt. Andre af kontaktenhederne er møder med centrale parter, både på landsplan og regionalt, hvor det må tolkes som en nødvendighed, at møderne gentages.

Der er formodentligt nogle besværligheder forbundet med at registrere andre kontakter, fordi fx undervisning af struktør-lærlinge på en bestemt erhvervsskole kan stå som nye kontakter til samme aktivitet år efter år, men hvis der kommer en ny faglærer på som kontaktperson, bliver det registreret som en ny aktivitet. Tilsvarende er det noget tilfældigt, om møder med lokale organisationer registreres som nye aktiviteter eller blot som en ny kontakt i forbindelse med en bestående aktivitet.

Forudsat at disse problemer med at anvende PANDA entydigt er ens over evalueringsperioderne, er det positivt, at antallet af kontaktenheder med mere end en kontakt er øget mel-

lem første og anden evalueringsperiode, og at andelen er fastholdt i tredje evalueringsperiode.

I tredje evalueringsperiode tegner region Midt- og Nordjylland sig for 50 % af de enkeltstående kontaktenheder, hvilket er overraskende højt. Samtidig anvender konsulenterne i Midt- og Nordjylland i langt højere grad telefonsamtale og e-mail som kontaktform frem for besøg. Det er værd at overveje, om konsulenterne anvender kontakter 'andet' ens, eller om der er andre grunde til, at region Midt- og Nordjylland skiller sig ud.

## 6.1 Indhold af kontakter 'andet'

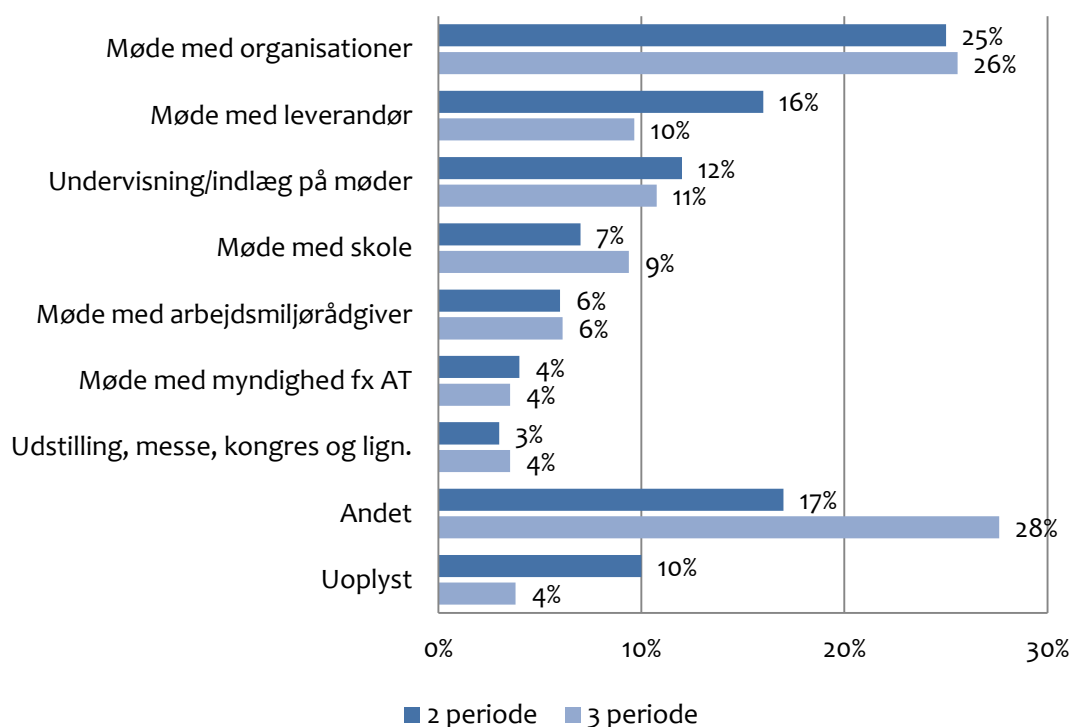
Der er på forhånd defineret en række kategorier, som konsulenterne kan anvende, når de skal registrere indholdet af kontakter 'andet'.

32 % af kontakterne er enten placeret under 'Andet eller ikke kategoriseret'. I forhold til selve registreringen peger dette mod et behov for at vurdere, om der skal indsættes flere faste kategorier.

Fordelingen giver et overordnet billede af, hvad kontakterne handler om. Møde med organisationer fylder 26 % af de enkeltstående kontakter, møder med leverandører 10 %, undervisning/indlæg på møder 11 % osv.

Rækkefølgen af de faste kategorier er stort set den samme i tredje evalueringsperiode som i anden og i første. I procenttal skal det især bemærkes, at der er kommet færre enkeltstående kontakter til leverandører. Forklaringen kan måske være, at man har fået oparbejdet et kendskab til leverandøren i første og anden evalueringsperiode, og derfor er antallet af kontakter faldet i tredje periode. Hvis ikke det forholder sig sådan, er der grund til at overveje faldet.

### Indhold af aktiviteter 'andet' - 3- periode



Undervisning og indlæg på møder er en kontaktform, hvor Byggeriets Arbejdsmiljøbus har mulighed for at tale til mange personer på en gang. Evaluator har derfor i forbindelse med den anden evalueringsperiode anbefalet, at der kan være en pointe i at satse mere på dette område i fremtiden, og denne anbefaling kan gentages.

Møder med arbejdsmiljørådgiver handler om en lang række forskellige emner. Det kan være en opfølgning på et byggepladsbesøg, drøftelse af håndtering af materialer, drøftelse af indretning af byggeplads, drøftelse af alvorlige indtrufne ulykker, møde om arbejdsmiljøets udvikling inden for nedbryderbranchen. Der er meget få af registreringerne, der handler om at møde arbejdsmiljørådgivere på en uddannelse, et møde eller arrangement. Det er evaluators opfattelse, at en del af disse aktiviteter med rette kunne være noteret under byggeplads eller hjemmevirksomhed.

Kontakter til leverandører handler primært om møder og telefonsamtaler og i mindre omfang mailkorrespondance med leverandører af tekniske hjælpemidler, hvor konsulenterne indhenter viden, som de kan bruge i forbindelse med deres kontakt til virksomheder og byggepladser. I nogle tilfælde er der tale om møder, hvor der også er ledere og ansatte fra byggevirksomheder til stede.

Møder med myndigheder, fx Arbejdstilsynet, dækker primært over gensidige orienteringsmøder med repræsentanter for Arbejdstilsynet – fx erfaringsudveksling eller Arbejdstilsynets mulighed for at henvise virksomheder til at kontakte Byggeriets Arbejdsmiljøbus. Der er også møder med fx Videncenter for Arbejdsmiljø.

Møder med organisationer dækker både over møder med centrale og decentrale repræsentanter for organisationerne. Det kan fx være et møde med lokale repræsentanter for Dansk Byggeri, 3F eller andre organisationer, eller møder med centrale organisationsrepræsentanter. Indholdet af møderne kan fx være en generel præsentation af Byggeriets Arbejdsmiljøbus og drøftelse af konkrete arbejdsmiljøemner.

Møder med skoler kan både være med undervisere og møder med elever/underviser. Sidstnævnte burde nok placeres som undervisning. Indholdet er typisk enten en generel præsentation af Byggeriets Arbejdsmiljøbus eller orientering om konkret sikkerhed og arbejdsmiljø inden for konkrete fag. En række af aktiviteterne under 'Møde med skoler' kunne placeres under 'Undervisning'.

Udstilling, messe, kongres og lignende dækker over det, som titlen siger. Det handler om at have en stand og/eller præsentere Byggeriets Arbejdsmiljøbus i form af et oplæg.

Undervisning dækker typisk over oplæg om faglige emner til elever på teknisk skole, konstruktøruddannelsen, DTU og brancherettede kurser. Indholdet kan fx være generel præsentation af Byggeriets Arbejdsmiljøbus eller oplæg om konkrete arbejdsmiljøemner.

'Andet' dækker over en lang række af kontaktformer. Det kan fx være møder med projekterende og rådgivende, byggeledere, sikkerhedsledere og sikkerhedskoordinatorer. I nogle tilfælde synes henvendelser om rådgivning fra virksomheder og byggepladser at være placeret under 'andet', og det samme gælder møder med organisationsrepræsentanter og arrangementer, som ligner undervisning.

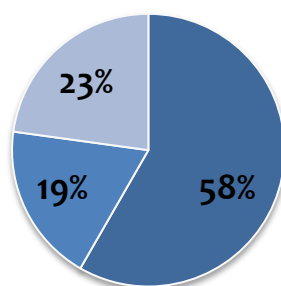
## **6.2 Andre informationer om kontakter 'andet'**

Databasen over kontakter 'andet' giver mulighed for at opgøre andre typer af statistik om besøgene.

Kontaktformen er i 58 % af kontakterne et besøg, 23 % er en telefonsamtale og 19 % sker via e-mail. I anden evalueringsperiode var 67 % af kontakterne et besøg, 21 % var en telefonsamtale og 12 % skete via e-mail. Det vil sige, at der er blevet færre besøg og flere kontakter via mail.

### Kontaktform - 3. periode

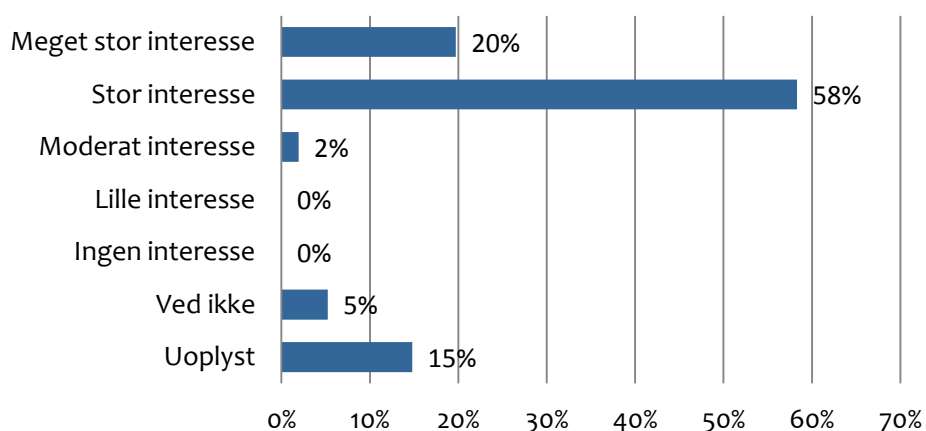
■ Besøg ■ E-mail ■ Telefonsamtale



Samlet set er konsulenternes vurdering af mødedeltagernes interesse meget høj. Konsulenterne vurderer, at dem, de mødte, viste meget stor interesse i 20 % af kontakterne, stor interesse i 58 %, moderat i 2 %, og i 20 % af tilfældene er der skrevet ved ikke eller uoplyst. Noget af forklaringen på den manglende besvarelse kan skyldes, at konsulenterne fx deltager i møder, hvor de mere optræder som deltagere end leverer indhold og input. Endvidere kan det være svært at vurdere modtageres interesse ved en e-mail-korrespondance.

I anden evalueringsperiode viste 28 % meget stor interesse, 48 % stor interesse, 3 % moderat interesse, og i 21 % af tilfældene er der skrevet ved ikke eller uoplyst. Der er tale om en svag forskydning fra meget stor interesse til stor interesse, mens den samlede positive interesse er vokset fra 76 til 78 %.

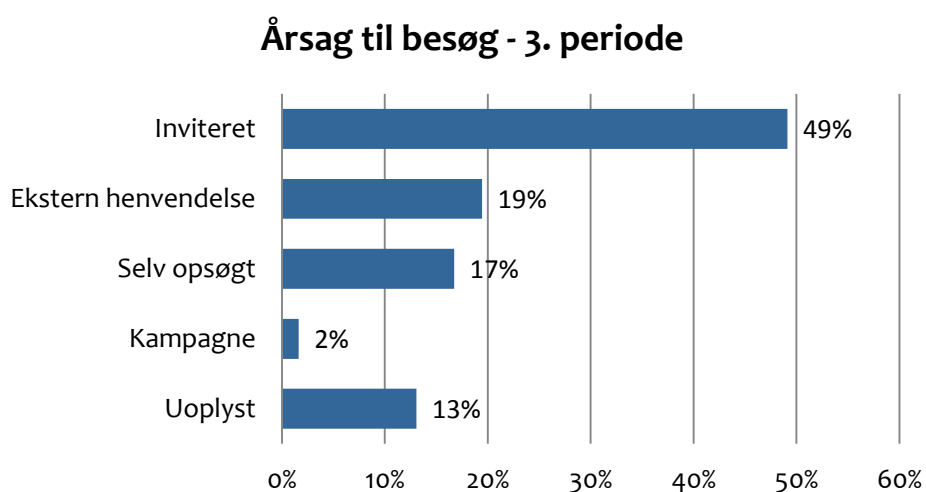
### Konsulenternes vurdering af modtagelse - 3. periode



Der er udleveret BAR-materialer ved 19 % af aktiviteterne og andre materialer ved 35 % af aktiviteterne. I anden evalueringperiode var det henholdsvis 24 og 38 %.

Konsulenterne er i 49 % af de enkeltstående kontakter blevet inviteret, fået en ekstern henvendelse i 19 % af tilfældene, selv opsøgt i 17 %, og i 2 % har det været en del af en kampagne. Fordelingen ligner den fra anden evalueringperiode, hvor andelen af inviterede dog var lavere (42 %). Det forekommer umiddelbart positivt, at andelen af inviterede kontakter er stigende.

Det er værd at bemærke, at andelen af kontakter ved aktiviteter 'andet', hvor konsulenterne selv har opsøgt, er langt mindre end ved besøg på hjemmeverksomheder og byggepladser. Samtidig er andelen, hvor konsulenterne er blevet inviteret, langt større.



## 7 METODE

Evalueringen bygger på følgende datagrundlag:

- Analyse af registreringer i PANDA som konsulenterne udfører, når de rådgiver hjemmевirksohmeder, byggepladser og gruppen af 'andet'
- Kvalitative telefoninterview med 15 virksomheder (34 enkeltinterview)
- Deltagelse i fire konsulenter's arbejdsdag, hvor der er gennemført observationer og interview.

Evalueringen af registreringer i PANDA bygger på to forskellige indsamlinger af nye evalueringssdata samt på registerdata fra det system, som konsulenterne registrer i, hver gang der har været en kontakt.

Evalueringen bygger på kvantitative data (registreringer i PANDA), der fx viser, hvor mange kontakter konsulenterne har udført, hvad kontakterne har handlet om samt på kvalitative data, som beskriver konsulentbesøg, brugernes anvendelse af konsulentordningen og deres udbytte af den.

I analysen af konsulenternes registreringer er der fokus på hjemmевirksohmeder, byggepladser og gruppen af 'andet', som fx dækker konsulenternes deltagelse i møder og undervisningssammenhænge. I den kvalitative del af undersøgelsen har der været fokus på byggepladser og hjemmевirksohmeder og ikke på aktiviteten 'andet' ud fra en prioritering af, at hovedparten af konsulenternes indsats sker på byggepladser og hjemmевirksohmeder.

### Fire dage med konsulenter

Evaluator har deltaget i en fuld arbejdsdag med fire forskellige konsulenter. Konsulenterne, som er udvalgt, kører på Sydsjælland, København/Nordsjælland, Vestjylland og Nordjylland.

Oplægget til konsulenterne har været, at besøgene skulle spredes på følgende kriterier:

- Små, mellemstore og store pladser.
- Besøg, hvor konsulenten ikke på forhånd forventer, at besøget kun varer kort tid.
- Besøgene skal ikke være særligt arrangerede, men en del af en almindelig arbejdsdag.
- Byggepladser, hvor kontakten først var negativ, men nu er vendt.
- En hjemmевirksohmhed, som selv har bedt om at få besøg.
- Byggepladser, hvor konsulenten vurderer, der er en god dialog og kan se, at der sker forbedringer.
- Besøg, hvor det er første gang, konsulenten er på pladsen.

Hver enkelt dag har resulteret i gennemsnitligt tre besøg. Evaluator har fulgt konsulenten og for det meste overværet konsulentens arbejde og stillet enkelte spørgsmål samt indsamlet kontaktoplysninger, som senere er anvendt til at gennemføre interview.

### Interview med 15 byggevirksomheder/byggepladser

Der er gennemført interview med 15 cases, som enten er en byggevirksomhed eller en byggeplads, og i et antal tilfælde har der været tale om krydskontakter til Byggeriets Arbejdsmiljøbus (virksomhed og byggeplads). Der er i alt gennemført 24 enkeltinterview forstået på den måde, at der kan være mere end en aktiv virksomhed på en byggeplads, og der kan være mulighed for at interviewe flere parter i en enkelt byggevirksomhed.

Interviewene er søgt gennemført inden for fire segmenter:

- Virksomheder, som kun har haft kontakt på hjemmevirksomheden.
- Virksomheder, som kun har haft kontakt på byggeplads(er).
- Virksomheder, som har haft krydskontakter (hjemmevirksomhed og byggeplads).
- Virksomheder, hvor kontakten til Byggeriets Arbejdsmiljøbus er blevet afbrudt.

I praksis viste det sig svært at skille de tre øverste kategorier ad, da virksomheder, som i spørgeskemaet havde afkrydset, at de kun havde kontakt som hjemmevirksomhed, også kunne have mødt konsulenterne på en byggeplads og omvendt. Kategorien af afbrudte kontakter var også svær at identificere, da der er få afkrydsninger i registreringssystemet med denne kategori (tilføjet sent).

## Analyse af registreringer

Konsulenterne registrerer alle deres kontakter med virksomheder og andre aktører i registreringssystemet PANDA. Registreringerne er opdelt på henholdsvis byggepladser, hjemmevirksomheder og andet.

Ved kontakt til byggepladser registreres både oplysninger om bygherre, byggepladsledelse og rådgivning i forhold til fællesområder samt de byggevirksomheder, der har været kontakt til på pladsen. I forhold til byggevirksomhederne på en byggeplads registreres også, hvilke arbejdsmiljøemner som har været taget op.

Ved kontakt til hjemmevirksomheder registreres grundoplysninger om kontaktpersoner samt hvilke arbejdsmiljøemner der har været taget op.

Ved andre arrangementer (fx deltagelse i møder, oplæg, møder med leverandører mv.) registreres arrangementets indhold.

Der er trukket oplysninger fra de tre registreringsbaser for perioden 1. januar 2011 til og med 30. juni 2013. Den enkelte virksomhed kan optræde flere gange i registreringssystemet. Eksempelvis kan en virksomhed være besøgt både som hjemmevirksomhed samt være besøgt på en eller flere byggepladser, hvor virksomheden kan optræde som byggeleder på én byggeplads og udførende entreprenør på en anden.

Registreringssystemet giver ikke mulighed for at samle registreringer af den enkelte virksomhed som hjemmevirksomhed og på en byggeplads i en samlet case. Derfor er analyserne gennemført på hver sin del af registreringssystemet.