



Evaluering af Byggeriets Arbejdsmiljøbus

August 2009 -> November 2010



**Udarbejdet af: Flemming Pedersen, Tilde Rye Andersen og
Lisa Kimiko Kludt**

Marts 2011



EVALERING AF BYGGERIETS ARBEJDSMILJØBUS – AUGUST 2009 ->
NOVEMBER 2010
Udarbejdet af: Flemming Pedersen, Tilde Rye Andersen og Lisa
Kimiko Kludt
Udgiver: TeamArbejdsliv

© TeamArbejdsliv

Marts 2011

INDHOLD

Indhold 3

Forord 4

- 1 Sammenfatning og opmærksomhedspunkter 5
 - 1.1 Resultater fra evalueringen 5
 - 1.2 Set i forhold til formålet med Byggeriets Arbejdsmiljøbus 10
 - 1.3 Opmærksomhedspunkter 12
- 2 Interview med virksomheder 14
 - 2.1 Metodiske overvejelser 14
 - 2.2 Analyse 16
 - 2.3 Generelle forhold i alle casene 16
 - 2.4 Arbejdsmiljøarbejdet i case-virksomhederne 18
 - 2.5 Byggeriets Arbejdsmiljøbus' funktion ift. de fire analysekategorier 21
 - 2.6 Afrunding 25
- 3 Brugernes vurdering af konsulentordningen 27
 - 3.1 Observationer under de kvantitative telefoninterview 27
 - 3.2 Hvem har svaret - baggrundsdata? 27
 - 3.3 Kontaktform og antal af kontakter 29
 - 3.4 Brugernes udbytte 31
 - 3.5 Hvilke emner er der rådgivet om – konkret rådgivning 36
 - 3.6 Hvad har konsulenten bidraget med? 40
 - 3.7 Brugernes holdning til konsulenttjenesten 44
 - 3.8 Arbejdsmiljøproblemer set i forhold til rådgivningsindsats 49
- 4 Kontakter til byggepladser 55
 - 4.1 Analyse på byggepladsniveau 55
 - 4.2 Analyse på Kontaktniveau 61
 - 4.3 Analyse på arbejdsmiljøemne-niveau 63
- 5 Kontakter til Virksomheder 65
 - 5.1 Analyse på virksomhedsniveau 65
 - 5.2 Analyse på kontaktniveau 71
- 6 Kontakter 'Andet' 73
 - 6.1 Indhold af kontakter 'andet' 73
 - 6.2 Andre informationer om kontakter 'andet' 74
- 7 Metode 76

FORORD

Byggeriets Arbejdsmiljøbus er en primært opsøgende arbejdsmiljørådgivning udført af otte konsulenter fordelt på fire regioner i Danmark samt sekretariat og ledelse. Projektet er finansieret via en overenskomstfond og er et samarbejde mellem arbejdstagere og arbejdsgivere inden for byggeriet (aktuelt: Dansk Byggeri, Forbundet Træ – Industri – Byg, Fagligt Fælles Forbund, BJMF København, Blik- og rørarbejderforbundet, Dansk Metal, Dansk El-forbund, kooperationen, Dansk Håndværk og Danske Isoleringsfirmaers Brancheorganisation).

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 kører ud og rådgiver om arbejdsmiljø. Konsulenterne kan dog også rådgive gennem telefon og email.

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 eller byggepladsen som tager initiativ eller en af parterne, som opfordrer Byggeriets Arbejdsmiljøbus til at gennemføre et besøg.

Det fremgår af aftalegrundlaget mellem parterne, at Byggeriets Arbejdsmiljøbus skal evalueres inden projektperiodens udløb (2011) for at tage stilling til projektets eventuelle fortsættelse. Der blev i tredje kvartal 2009 gennemført en midtvejsevaluering som dækkede de første 10 måneder af initiativet (01-11-2008 til 31-08-2009). Den nærværende evaluering dækker aktiviteter i perioden 01-09-2009 til 31-10-2010 og sammenligner herudover de fundne resultater med midtvejsevalueringen.

I evalueringssprog består denne evaluering dels af en målopfyldelsesevaluering (at undersøge om de mål, som er sat op for indsatsen er opnået), dels af en virkningsevaluering (evaluering af hvordan indsatsen virker). I midtvejsevalueringen var det svært at gennemføre en egentlig målopfyldelsesevaluering fordi der fra projektets side var sat meget få konkrete mål op, hvilket kan forklares med, at der manglede erfaringer fra lignende projekter som kunne kvalificere, hvilke mål der med rimelighed kunne opstilles. Der er ikke kommet væsentlig flere mål i denne evalueringsperiode. Evalueringens mål for denne evaluering er derfor også baseret på målsætningerne fra selve projektbeskrivelsen, som primært er beskrevet i mere kvalitative vendinger.

Formålet med denne evaluering er således:

- Primært, at opsamle erfaringer fra den sidste periode af projektperioden og vurdere den konkrete indsats set i forhold til de med projektet opstillede målsætninger
- At sammenligne resultaterne fra denne evaluering med resultaterne fra midtvejsevalueringen for at beskrive eventuelle forandringer – også set i sammenhæng med de justeringer der har været i indsatsen.

Tilde Rye Andersen, studentermedhjælp Lisa Kimiko Kludt og Flemming Pedersen har deltaget i udarbejdelsen af denne rapport.

TeamArbejdsliv, marts 2011.

1 SAMMENFATNING OG OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER

Evalueringen dækker perioden 01. september 2010 til primo november 2010. Der er gennemført en spørgeskemaundersøgelse med 213 brugere af konsulentordningen (svarprocent elektronisk spørgeskema 37 og telefoninterview med spørgeskemaet 45), interview med 22 virksomheder/byggepladser fordelt på 36 enkeltinterview samt analyse af data fra konsulenternes registreringssystem (PANDA).

Læsevejledning til resultater fra de tre typer af undersøgelser:

Spørgeskemaundersøgelsen: Svarprocenten er klart i underkanten af det ønskelige. Det betyder, at sandsynligheden for, at den dækker alle brugeres holdninger er svagere. Der er dog ikke noget der tyder på, at det er en anden gruppe af brugere, som har besvaret i 2. evalueringsperiode end i 1. evalueringsperiode, hvilket betyder, at sammenligning mellem de to evalueringsperioder er metodisk fornuftig. Når man sammenligner mellem de to evalueringsperioder bør der være en procentforskel på omkring 10 procent på enkeltspørgsmål før forskellen er markant eller det bør være sådan, at en række af spørgsmål inden for samme hovedemne udviser samme tendens, men her med mulighed for en mindre procentuel forskel end 10 procent.

Registreringssystemet: Resultater fra registreringssystemet kan umiddelbart 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.

Interviewundersøgelsen: Er baseret på kvalitative interview med 22 virksomheder og skal behandles som en undersøgelse, der giver en række billeder på virksomhedernes udbytte og nytte af Byggeriets Arbejds miljøbus. Men man kan ikke på baggrund af interviewundersøgelsen opføre, hvilke andele som har haft hvilket udbytte af konsulentordningen.

1.1 Resultater fra evalueringen

Antal besøg og genbesøg

Antallet af kontaktede byggepladser, hjemmeverksamheder og 'andet' er i 2. evalueringsperiode enten på niveau eller lidt over, set i forhold til 1. evalueringsperiode også når det tages i betragtning, at 1. evalueringsperiode er kortere end 2. evalueringsperiode.

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

Det blev nævnt som et muligt problem i den første evaluering, at der var for mange kontakter som ikke førte til genbesøg. Forestillingen var, at der var nogle kontakter, hvor det 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 virksomheden/byggepladsen. Resultaterne fra 2. evalueringsperiode viser, at andelen af genbesøg er øget betragtelig og dermed, at andelen med kun én kontakt er faldet tilsvarende (se skema). Skemaet viser betragtelig færre enkeltbesøg på virksomheder og byggepladser og lidt færre for andre aktiviteter, som heller ikke i samme omfang kræver genbesøg. Spørgeskemaundersøgelsen bakker også op om, at der har været betydeligt flere genbesøg i 2. evalueringsperiode. Dette vurderes som en klart positiv udvikling.

Der er en forestilling om, at krydskontakter mellem de virksomheder, der er på en byggeplads og de respektive hjemmevirksomheder, vil give det bedste udbytte i forhold til rådgivningsindsatsen. Registreringssystemet giver ikke mulighed for at opgøre, hvor ofte der er krydskontakter. Byggeriets Arbejds miljøbus har i 2. evalueringsperiode valgt at arbejde mere struktureret med også at kontakte de virksomheder, de møder på en byggeplads i deres hjemmevirksomheder. Vi kan ikke kvantitativt måle om det er lykkedes, men interviewundersøgelsen peger på, at virksomhedernes krydskendskab til Byggeriets Arbejds miljøbus er større end det umiddelbart ser ud til at være ud fra spørgeskemaundersøgelsen. De fleste virksomheder kender Byggeriets Arbejds miljøbus både fra hjemmevirksomheder og byggeplads.

Kontaktform

88 procent af kontakterne med byggepladser sker via besøg, 7 procent via email og 5 procent gennem telefonsamtaler. De tilsvarende andele var for 1. evalueringsperiode 92 procent besøg, 3 procent via email og 5 procent telefonsamtale, hvilket viser en svag bevægelse mod flere opfølgninger (1. kontakt er i 99 % af tilfældene et besøg).

For hjemmevirksomheder har 52 procent af kontakterne udelukkende været besøg, en femtedel har været telefonsamtaler, og omkring en tiendedel har været enten en kombination af telefonsamtale og email eller email alene. I sammenligning med 1. evalueringsperiode er der sket et markant skift, i og med at besøg er reduceret fra 86 procent til 52 procent og telefonsamtaler, email og kombinationen af besøgs metoder er steget tilsvarende. Tendensen peger på, at der sker et større opfølgingsarbejde i 2. evalueringsperiode, hvor det både kan være virksomhed og konsulent, der følger op via telefon og mail.

Hvem opsøger

Ved virksomhedsbesøg har konsulenterne været opsøgende ved den første kontakt i 48 procent af tilfældene heraf 5 i forbindelse med kampagner¹. Den tilsvarende andel var 83 procent i 1. evalueringsperiode. Denne bevægelse viser for alvor, at hjemmevirksomhederne er blevet mere opsøgende selv, men er også et udtryk for stigning i såkaldte eksterne henvendelser.

På byggepladserne er det konsulenterne, der i 78 procent af tilfældene er opsøgende, heraf udgør kampagner 13 procent. I 1. evalueringsperiode var det i 80 procent af tilfældene konsulenten, der var opsøgende, hvilket indikerer at der ikke er sket en mærkbar forandring på dette felt.

Fordeling af kontakter på region

Fordelingen af virksomheds- og byggepladskontakter følger pænt fordelingen af antal byggevirksomheder i de fire regioner som Byggeriets Arbejds miljøbus opererer i.

¹ Især en vinterkampagne i uge 41 i 2010

Fagområder

Både i kontakten med hjemmevirksomheder og i kontakten med byggepladser har konsulenter haft mange kontakter til især snedker- og tømrervirksomheder men også murervirksomheder. Det er to fag som 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 gipsarbejde og 1 meterløft, hvilket er med til at forklare, hvorfor de to fagområder fylder meget i kontakten. Man kan i forhold til hjemmevirksomheder se, at der har været fokus på gulvlæggervirksomheder (stående gulvlægning) i evalueringsperioden.

Overordnet set fylder enkelte brancher mere end de fylder, hvis man ser på både antal virksomheder og beskæftigede inden for branchen. Forholdet er uændret fra 1. evalueringsperiode.

Arbejdsmiljøemner

I kontakten med hjemmevirksomhederne er konkrete arbejdsmiljøforhold kommet til at fylde mere i 2. evalueringsperiode end i 1. evalueringsperiode, mens APV og andet mere systematisk forebyggende arbejdsmiljøarbejde fylder uændret. Som det også kommer frem i interviewundersøgelsen, synes det at være nemmere at etablere en kontakt med en hjemmevirksomhed med udgangspunkt i et konkret problem. Dette er et fornuftigt udgangspunkt, og kan enten ses som en indgang til senere at bringe det systematisk forebyggende arbejdsmiljøarbejde på banen, eller det kan ses som en forhindring, der betyder at man har svært ved at komme videre end de konkrete arbejdsmiljøproblemer.

Når det handler om fællesområder på byggepladser er adgangsveje, færdselsveje og skiltning stadig top emner om end de fylder mindre denne gang. Afspærring og rækværker er også reduceret, hvilket peger på at der er kommet lidt mindre fokus på de fællesområder der umiddelbart er til at observere og 'lette' at gå til. PSS, sikkerhedsmøder, planlægning og samarbejde er eksempler på det mere systematiske arbejdsmiljøarbejde og er repræsenteret pænt.

De arbejdsmiljøemner der rådgives om i kontakten med byggevirksomheder på byggepladsen er stort set uforandrede, hvor der er stor fokus på de konkrete fysiske arbejdsmiljøproblemer. Men omvendt har der heller ikke været mulighed for at registrere andet end planlægning og samarbejde som eksponent for det systematiske forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

Samlet set er der sket en bevægelse mod lidt mere fokus på det systematisk forebyggende arbejdsmiljøarbejde, men konkrete fysiske arbejdsmiljøproblemer fylder stadig mest i rådgivningen.

De arbejdsmiljøemner, som tages op med hjemmevirksomhederne viser, at APV har en høj placering, samt fx konkrete arbejdsmiljøforhold og sikkerhedsudstyr og tilsyn har ligeledes en høj placering. De blødere emner omkring uddannelse, samarbejde og trivsel fylder ikke ret meget.

I forhold til fællesområder på byggepladserne fylder adgangsveje mest og herefter kommer PSS samt planlægning og samarbejde.

Samlet set er der mest fokus på konkrete arbejdsmiljøproblemer, hvilket i sig selv er meget positivt. Samtidig virker det som om, at det på nogle områder er svært at komme helt så meget ind og have dialog om det systematisk forebyggende arbejdsmiljøarbejde.

Gode eksempler, billeder og iværksættelse af forbedringer

Der er sket en nedgang i konsulenternes anvendelse af henholdsvis gode og dårlig eksempler, mens tilknyttede billeder i 2. evalueringsperiode ligger på niveau med 1. evalueringsperiode og antallet af tilknyttede filer er stigende. Ifølge Byggeriets Arbejdsmiljøbus skyldes nedgangen i antal positive/negative eksempler, at man har strammet kriterierne for hvornår felterne benyttes og samtidig hævet kravet til beskrivelsen af hvorfor det er godt henholdsvis dårligt eksempel. Det virker positivt, at der tilknyttes flere filer til kontakterne. Andelen af kontakter, hvor konsulenten vurderer, at der vil blive iværksat forbedringer er nogenlunde konstant.

Brugernes vurdering af konsulentordningen

Brugernes overordnede udbytte med konsulentordningen er vokset fra 34 procent der svarer 'meget stort' og 'stort' i 1. evalueringsperiode til 52 procent i 2. evalueringsperiode. 20 procent havde et 'lille', 'meget lille' eller 'intet' udbytte i 2. evalueringsperiode, mens det gjaldt for 33 procent i 1. evalueringsperiode. De 20 procent er spurgt om årsagen til det begrænsede udbytte, og mange begrundet det med, at de kun har haft lidt kontakt med konsulenten, at de ingen arbejdsmiljøproblemer havde eller, at de ikke havde behov for rådgivning. Kun få giver svar, der peger på, at der er problemer med konsulenten eller ordningen.

85 procent har 'i høj grad' eller 'i nogen grad' fået mere viden om arbejdsmiljø, 78 procent har oplevet konkrete forbedringer af arbejdsmiljøet, 71 procent er begyndt at tænke mere over arbejdsmiljø og 75 procent taler mere om arbejdsmiljø på baggrund af kontakt til Byggeriets Arbejdsmiljøbus. Det er især interessant, at så mange oplever konkrete forbedringer på denne skala af spørgsmål, som er tænkt som en videns-, refleksions- og handleskala. I forhold til 1. evalueringsperiode er andelen der svarer 'i høj grad' eller 'i nogen grad' steget med 18-29 procent.

Til fem positivt formulerede holdningsspørgsmål om Byggeriets Arbejdsmiljøbus svarer mellem 93 og 97 procent 'i høj grad/i nogen grad' (mellem 69 og 82 procent 'i høj grad'). Omvendt er der relativt få, der bakker op omkring de to negativt formulerede holdningsspørgsmål (7-11 procent). I forhold til de positivt formulerede spørgsmål er den positive opbakning øget fra 1. til 2. evalueringsperiode (4-14 procent). Den negative opbakning bag de negativt formulerede spørgsmål er steget med 4 procent.

Den brede forståelse er, at brugerne synes Arbejdsmiljøbussen er et godt initiativ og det er godt, at den er uvildig og gratis at benytte. Omvendt tages der afstand fra, at det er spild af penge, at man hellere vil benytte en professionel rådgiver og at man er bekymret for at konsulenterne fortæller om forhold på virksomheden/byggepladsen til andre.

79 procent vil selv forsøge at løse et arbejdsmiljøproblem inden de kontakter konsulentordningen, 9 procent vil kontakte dem med det samme og 10 procent vil formodentlig ikke kontakte dem. I 1. evalueringsperiode ville 21 procent kontakte med det samme og færre ville forsøge selv. Det kan forstås negativt, at færre vil kontakte med det samme, men også som en positiv udvikling, at man selv søger at tage hånd om et potentielt problem.

Der er stor opbakning bag at konsulenten er imødekommende og at der er gensidig respekt (79/75 procent 'i høj grad'). Lidt færre, men stadig mange svarer 'i høj grad' til at konsulenten bruger den nødvendige tid på pladsen, at konsulenten er fagligt kompetent og at konsulenten vender tilbage med informationer som lovet (59/58/58 procent). Omkring halvdelen svarer 'i høj grad' til at konsulenten er god til at være neutral i forholdet mellem arbejdstagere og arbejdsgivere og at konsulenten er god til at sætte sig ind i forholdene på byggepladsen/virksomheden (50/45 procent). Kun få er enige i, at konsulenten har optrådt bedrevi-

dende og arrogant. Der er fra 1. til 2. evalueringsperiode mindre stigninger på alle de nævnte spørgsmål. Spørgsmålet om at vende tilbage med yderligere informationer er dog steget fra 44 til 58 procent (i høj grad), og kun 7 procent svarer i 2. evalueringsperiode negativt til spørgsmålet ('i ringe grad'/'slet ikke'). Der er stadig enkelte i spørgeskemaundersøgelsen som med ord beskriver, at der ikke er blevet vendt tilbage, men det ser ud som om, at der er en væsentlig forbedring på området.

Også interviewundersøgelsen bringer mange positive kommentarer frem om Byggeriets Arbejds miljøbus og konsulenternes indsats. Selv de få brugere som evalueringen har været i kontakt med, og som i udgangspunktet har været mere negative over for ordningen ønsker i dag ikke at undvære ordningen.

Samlet set fremstår evalueringen af 2. evalueringsperiode som yderst positiv, når man ser på brugernes vurdering.

Brugernes oplevelse af, hvad de er blevet rådgivet om

Brugerne oplever at de hyppigst bliver rådgivet om arbejdsmiljøregler (76 %), rådgivet/oplyst om tekniske hjælpemidler (71 %) og nye måder at udføre arbejdet på (49 %). Det er således også de mere konkrete forhold i arbejdet som fylder mest i 2. evalueringsperiode. APV, PSS, arbejdspladsbrugsanvisninger, uddannelse og sikkerhedsorganisationen fylder mindre i brugernes bevidsthed. På seks ud af ni emner oplever brugerne, at der rådgives mere i 2. evalueringsperiode end i 1. evalueringsperiode.

Udbyttet af rådgivningen er stor/middel for 70 til 93 procent af brugerne i forhold til de enkelte emner. Andelen der svarer stor/middel er vokset for alle emners vedkommende mellem 1. og 2. evalueringsperiode.

Brugerne oplever, at konsulenterne især har bidraget med skriftlige materialer og henvist til hjemmesider (84 %), er vendt tilbage med råd (59 %), deltaget i en rundring sammen med brugeren (49 %) eller at konsulent selv har foretaget en rundring (46 %). 29 procent svarer at der er sket en demonstration af et teknisk hjælpemiddel. I færre tilfælde har konsulenterne deltaget i sikkerhedsmøder eller deltaget i et opstartsmøde. For alle syv emner oplever brugerne mere deltagelse fra konsulenternes side i 2. end i 1. evalueringsperiode (fra 4 til 27 % vækst). Det er især konsulentens rådgivning efter at have tænkt over en problemstilling, som har været i vækst.

Udbyttet af konsulenternes bidrag er stort/middel for mellem 81 og 91 procent vedkommende set i forhold til de enkelte typer af bidrag. Væksten i besvarelsen stor/middel har været på mellem 4 til 41 procent mellem 1. og 2. evalueringsperiode. Størst er væksten for tilfredsheden med konsulenternes deltagelse i opstartsmøder.

Arbejds miljøproblemer

Brugerne svarer, at de har betydeligt flere arbejdsmiljøproblemer i 2. end i 1. evalueringsperiode. Det kan tolkes positivt, fordi det tyder på at der er ved at ske en større erkendelse i branchen af, at et problem stadig er et potentielt problem, selv om det er løst her og nu. Især er der flere, der i 2. evalueringsperiode, ser værktøj og tekniske hjælpemidler, støj og vibrationer, støv, stoffer og materialer og projektering og planlægning af byggeriet som problemer. De største enkeltproblemer er stadig arbejdsstillinger og bevægelser.

Brugerne oplever især at der er rådgivet om de problemer, som de fleste af dem har. For de seks mest nævnte problemer, er det mellem 73-90 procent af brugerne som også har fået rådgivning i problemområderne. Det betyder, at der er et stort sammenfald mellem det som

brugerne ser som problemområder og den konkrete rådgivning som udføres. For syv ud af 10 problemområder oplever flere af brugerne, at de har modtaget mere rådgivning fra 1. til 2. evalueringsperiode.

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 længe-revarende 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.

1.2 Set i forhold til formålet med Byggeriets Arbejdsmiljøbus

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

- a) *Forbedring af virksomhedernes systematiske, 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 hjemmevirksomheder og med primært byggepladsledelsen om fællesområder kan der spores en lille stigning i at tale om det systematisk forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Der henvises fortsat til arbejdsmiljørådgivere, når konsulenterne ikke synes det er et emne de kan eller skal rådgive om. Der henvises til uddannelsesmuligheder, hvor dette er nødvendigt eller tilrådeligt. Evalueringen viser, at der fortsat uddeles af skriftlige materialer fra bl.a. BAR Bygge & Anlæg, herunder fx materialer om PSS og bygherrens pligter.

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 hjemmevirksomheder og få mulighed for at gennemgå virksomheden/byggepladsen samt, at de før, efter og undervejs kommer i dialog med repræsentanter for byggepladsledelse og enkeltvirksomheder. Brugere udtrykker i spørgeskemaundersøgelsen en stigende tilfredshed med besøg og rådgivning og ikke mindst med konceptet som sådan og konsulenternes fremfærd. Andelen er brugere som oplever at kontakten til Byggeriets Arbejdsmiljøbus har betydet konkrete forbedringer af arbejdsmiljø er høj. Også i interviewundersøgelsen er der gode og klare eksempler på, at brugernes har et godt udbytte af Byggeriets Arbejdsmiljøbus. Evalueringen af 2. periode viser endvidere, at der har været en stigende tendens til genbesøg på både byggepladser og hjemmevirksomheder, hvilket kan ses som en indikation af, at der kommer en egentlig dialog i stand med flere af brugerne.

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 gennem at udlevere skriftlige materialer til brugerne, ved at tilbyde konkrete løsninger på konkrete problemer (som oftest kan bringes videre fra plads til plads) og ved at foranledige produktfremvisninger fra leverandører. Alle tre ting har fundet sted i evalueringsperioden. Brugere udtrykker en høj grad af tilfredshed med konsulenternes indsats og brugertilfredsheden er stigende.

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. Der erfaringsudveksles med BAR Bygge & Anlæg gennem halvårslige 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.

Samlet set viser evalueringen, at det er lykkedes at igangsætte og fastholde aktiviteter på alle fire indsatsområder. Konsulentordningen har fået et godt omdømme, så godt, at der er eksempler på tidligere modstandere, der i dag ikke længere plæderer for at afskaffe ordningen.

Der er stadig udviklingsområder, hvis man ser på antallet af besøg i forhold til det samlede antal byggepladser og byggevirksomheder inden for branchen. 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 udviklingsmuligheder, når man generelt ser på vejledning inden for det systematisk forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Men ordninger virker generelt som om, den er kommet godt i vej og modtages med stor tilfredshed i branchen.

Brugernes evaluering via spørgeskema og interview viser at langt den overvejende del af brugere er glade for ordningen. Spørgeskemaundersøgelsen viser en stigende tilfredshed med ordningen.

1.3 Opmærksomhedspunkter

Ledelse og medarbejdere

I forbindelse med både spørgeskemaundersøgelsen og interviewundersøgelsen med brugere har det været meget nemmere gennem PANDA at få kontakt med virksomhedsledere, sikkerhedsledere og byggeledere end med sikkerhedsrepræsentanter/erfarne medarbejdere med ansvar for sikkerhed. Det skal pointeres, at det er helt sandsynligt at konsulenterne taler med flere medarbejdere end det umiddelbart er registreret i PANDA. Men det er værd at overveje, hvad det betyder på længere sigt, hvis det er sådan, at konsulenterne har mest kontakt til ledelsessiden og i mindre grad til medarbejdersiden. Man kan sige, at hvis der sker mærkbare forbedringer af arbejdsmiljøet, kan det være underordnet, om forbedringen primært er skabt i samarbejde mellem konsulenten og en byggeleder/formand fremfor i samarbejde med arbejdsmiljørepræsentant/medarbejder. Man skal dog tænke på, at hvis der også skal ske en mere varig læring omkring, hvordan man løser arbejdsmiljøproblemer – i forbindelse med løsningen af et konkret problem – vil det være en fordel, at medarbejdersiden også sikres fuld deltagelse i denne læring. Der er således en fortsat overvejelse over, hvordan Byggeriets Arbejdsmiljøbus sikrer, at medarbejdersiden er fuldt inddraget i den rådgivning der ydes.

Konsulenternes deltagelse i kurser, på arbejdsmiljøuddannelser og i undervisning på tekniske skoler mv. er en god måde at komme i kontakt med medarbejdersiden og sprede budskabet om at Byggeriets Arbejdsmiljøbus eksisterer, sådan at også medarbejderen på byggepladsen kan foreslå, at man henter konsulenterne ud på en plads, hvis det skulle blive nødvendigt.

Konsulentydelsen

Evalueringen viser på den ene side, at der er sket en positiv og mærkbar øgning af genkontakter både i forhold til hjemmevirksomheder og byggepladser og i interviewene var det svært at finde virksomheder, som ikke havde et kendskab til Byggeriets Arbejdsmiljøbus fra både byggeplads og hjemmevirksomhed. Dette er klart en positiv udvikling. Der må dog samtidig overvejes, om der i et mindre antal tilfælde er kommet for mange kontakter til enkelte byggepladser/virksomheder eller om de konkrete sager kan legitimere et højt antal kontakter. Der sigtes her til, at den hårfine grænse mellem konsulenthjælp og egentlig professionel arbejdsmiljørådgivning skal trækkes. Dette gøres fx ved at ledelsen af Arbejdsmiljøbussen taler nogle konkrete eksempler igennem med konsulenterne.

I forlængelse af tendensen til, at der er kommet flere genkontakter med både virksomheder og byggepladser kommer en overordnet diskussion af ressourcer og ressourceforbrug. Flere genkontakter vil naturligt medføre, at færre byggepladser og hjemmevirksomheder kan få

besøges på sigt, når intensiteten (og kvaliteten) i den enkelte case forbedres. Det er et vilkår, som må erkendes. Løsningen er fx, at der ansættes flere konsulenter.

Rådgivningens indhold

Både 1 og 2. evaluering viser at konsulenterne har nemmest ved at komme i kontakt med byggepladserne og virksomhederne omkring løsning af mere konkrete arbejdsmiljøproblemer, som fx enten kan løses ved nye tekniske hjælpemidler eller en ny måde at udføre arbejdet på. Rådgivningen omkring PSS er vokset, men det synes at være svært for alvor at komme ind og rådgive omkring det mere grundlæggende systematiske arbejdsmiljøarbejde. Erfaringer fra Arbejdstilsynets forsøg med dialogmøder viser, at det kan være svært at komme i dialog, hvis der kun er mulighed for et enkelt møde med kort tid til selve mødet. Erfaringerne viser samtidig, at de personer som er yderst kompetente til at se de konkrete arbejdsmiljøproblemer, ikke altid er gode til at gennemføre dialog set som en proces. For Byggeriets Arbejdsmiljøbus er det på lignende vis ambitiøst, at man vil ind og rådgive om det mere systematiske arbejdsmiljøarbejde på den relativt korte tid, man normalt har adgang til byggeplads og hjemmevirksomhed. Det er samtidig en overvejelse værd, hvis man ønsker området opprioriteret, om det på længere sigt skal være konsulenter med kompetencer i dialog og proces, som skal ind og have denne arbejdsopgave.

Erfaringsspredning mellem konsulenter

Markering af antallet af gode og dårlige eksempler i registreringssystemet er faldet, men til gengæld er der kommet flere tilknyttede filer. Evalueringen har ikke baggrund for at komme med en konkret anbefaling, men der er grund til at have opmærksomhed på, at muligheden for at dele erfaringer mellem konsulenter er højt prioriteret, hvad enten det sker inden for eller uden for registreringssystemet. Byggeriets Arbejdsmiljøbus er især gode til at sprede de gode eksempler i branchen langt hurtigere end det ville ske uden Arbejdsmiljøbussen, og denne evne bør der støttes optimalt op omkring.

Fordelingen mellem fagområder

Både 1. og 2. evaluering viser, at der er nogle fagområder, som fylder forholdsvist meget og virker som dem, konsulenterne nemmest kommer i kontakt med. Samtidig viser evalueringen, af 2. periode, at det har været muligt både at prioritere enkeltfag og arbejdsmiljøområder via en struktureret indsats. Vurdering er derfor, at det i fremtiden kan være muligt at prioritere hvilken fordeling af fagområder, som man ønsker.

2 INTERVIEW MED VIRKSOMHEDER

Der er indsamlet 22 cases, som både fordeler sig på enkeltvirksomheder og på de virksomheder som Byggeriets Arbejdsmiljøbus har haft kontakt til på en byggeplads. Pointen med at gennemføre interview er, at få en dybere forståelse for og nogle flere billeder på, hvordan hjemmевirksomheder og virksomheder på byggepladser ser deres udbytte af Byggeriets Arbejdsmiljøbus.

De 3 hypoteser, som har ligget til grund for afdækningen tager udgangspunkt i hvor konsulenterne møder virksomhederne henne:

- Kontakt kun på byggepladsen giver god støtte til de aktuelle konkrete arbejdsmiljøproblemer, men det er sværere for konsulenterne at komme til at rådgive om det systematiske arbejdsmiljøarbejde, herunder PSS og APV.
- Kontakt til hjemmевirksomheden alene bliver nemt abstrakte, fordi der mangler konkret situationer og eksempler. Kontakten er derfor ofte kortere end byggepladsbesøg og er sværere at gentage.
- Krydskontakter – både hjemme på virksomheden og på byggepladsen – giver de bedste og mest holdbare resultater på sigt. Ved krydsbesøg bliver det nemmere at inddrage det mere systematiske arbejdsmiljøarbejde fordi konsulenten kender virksomheden både fra byggepladser og som hjemmевirksomhed.

Herudover har der været et ønske om:

- At komme dybere ned i nogle af de cases, hvor kontakten mellem konsulenten og virksomhed/byggeplads bliver afbrudt.

2.1 Metodiske overvejelser

De 22 cases er udvalgt på fire måder, hvor nogle af dem falder under flere af udvælgelsesparametrene blandt andet fordi virksomhederne er fremkommet både gennem søgning i spørgeskemadata og direkte i PANDA².

Udvælgelseskriterier

Tre af udvælgelsesparametrene er sket både ved at se på besvarelsen af spørgeskemaundersøgelsen og ved at anvende PANDA. Det gælder; ”kun virksomhedsbesøg”, ”kun byggepladsbesøg” og ”krydsbesøg”, hvor krydsbesøg betegner en kombination af virksomhedsbesøg og byggepladsbesøg.

Derudover er der valgt et antal cases, som er kendetegnet ved et lavt antal kontakter, og som i PANDA er markeret med koden ”afbrudt besøg”, hvilket udgør det fjerde parameter. Tanken bag dette er, at der måske kan skabes indsigt i, hvad der kendetegner virksomheder eller byggepladser, hvor kontakten er blevet afbrudt hurtigt.

Nogle af respondenterne i spørgeskemaundersøgelsen har tilføjet uddybende kommentarer af både positiv og negativ karakter, hvilket gjorde dem interessante at kontakte, uanset om de faldt inden for en af fire ovennævnte kategorier eller ej, og derfor er nogle af disse også blevet kontaktet og interviewet

Ved byggepladscases er det blevet søgt at kontakte flere af de byggevirksomheder som konsulenterne har haft kontakt med på pladsen (ikke kun byggepladsledelsen). Ved virksom-

² PANDA er det registreringssystem, hvori konsulenterne i Byggeriets Arbejdsmiljøbus løbende registrerer deres kontakt med virksomhederne.

hedscases er flere kontaktpersoner fra hver virksomhed blevet kontaktet i det omfang det har været relevant for at skaffe tilstrækkeligt indblik i den givne case. I begge typer af cases har der været potentielle interviewpersoner, som enten har været svære at træffe eller som ikke har ønsket at deltage.

I alt 36 personer blev interviewet i forbindelse med indsamlingen af casene. Hertil kommer, at yderligere 12 personer er forsøgt kontaktet, men som enten ikke har besvaret gentagne opkald eller har været på ferie og derfor ikke kontaktbare inden for projektførelsbets tidsramme. To af casene er meget begrænsede, fordi informanterne ikke ønskede at tale med interviewer.

De 36 informanter fordeler sig på 7 medarbejdere (sikkerhedsrepræsentant, tillidsrepræsentant eller sjakbajs), 11 mellemledere (byggeleder, formand, konduktør eller entrepriseleder), 14 øvre ledere (mester eller direktør), 3 sikkerhedskoordinatorer (fra hovedentreprenør eller byggerådgiver) samt en sikkerhedsleder i en bygherreorganisation.

Sidstnævnte repræsentant for en bygherreorganisation var blevet registreret som byggevirksomhed. Interviewet viste sig imidlertid at være relevant at inddrage, fordi informanten fortalte om sin egen brug af konsulentordningen og viste, hvordan arbejdsmiljøbussen eventuelt kunne nå endnu bredere ud gennem samarbejde med bygherrer.

Vurdering af kategorierne for udvælgelse

Ved de fire kategorier ("kun virksomhedskontakt", "kun byggepladskontakt", "krydskontakt" og "afbrudt kontakt") viste det sig at være svært at finde cases i deres rene form. Kontakten til Byggeriets Arbejdsmiljøbus har i praksis ofte været mere nuanceret end opgivet i informationen af spørgeskemaundersøgelsen, hvor det var svært at finde cases, som kun kendte arbejdsmiljøbussen fra enten byggeplads eller hjemmevirksomhed. Dette tyder på at konsulenterne efterhånden har været godt rundt på kryds og tværs i branchen.

I cases, hvor det ud fra spørgeskemaet var forventet, at informanten kun havde haft besøg på byggepladserne, har kontakten ofte i større eller mindre omfang også involveret kontakt på hjemmevirksomheden, f.eks. blot i form af email korrespondancer eller telefonsamtaler. Der var også flere af informanterne, som hellere ville fortælle om deres oplevelse af konsulenterne på andre byggepladser, end den, som henvendelsen drejede sig om.

I forhold til byggepladsbesøgene optrådte en række firmaer som underleverandører i forhold til flere pladser. Især de større byggefirmaer med flere afdelinger kunne optræde dobbelt uden at det nødvendigvis betød, at de involverede kontaktpersoner havde kendskab til hinandens kontakter til Byggeriets Arbejdsmiljøbus eller til hovedvirksomhedens centrale brug af ordningen.

Endvidere har kategorien "kun virksomhedskontakt" vist sig ofte også at involvere kendskab til Byggeriets Arbejdsmiljøbus fra byggepladser rundt omkring, hvor firmaets medarbejdere har været. Derfor viste næsten alle de kontaktede virksomheder sig at høre under kategorien krydskontakt, uanset hvad informanten havde svaret i spørgeskemaet. Ét tilfælde var dog en "ren" virksomhedskontakt, som omhandlede udarbejdelse af APV. Her var det samtidig intentionen at bruge Byggeriets Arbejdsmiljøbus ude på byggepladserne i fremtiden.

Den sidste kategori er "afbrudt kontakt", som er baseret på registreringer i PANDA, hvor det er muligt at notere en række forskellige koder for, at kontakten er ophørt. Funktionen er sat på PANDA for nylig og er ikke anvendt særlig meget og derfor har det været svært at finde egnede virksomheder til interview på denne baggrund. De eneste koder som er anvendt for afbrudte kontakter er: 1) at der ikke var nævneværdige problemer, 2) at virksomheden selv

fortsætter arbejdet samt 3) at byggeriet er ophørt. Sidstnævnte var langt den mest brugte. Disse blev ikke kontaktet, da det blev antaget, at medarbejderne på pladsen formentlig ikke ville kunne relatere arbejdsmiljøbussen til den konkrete byggeplads. Koder som dækkede over, at konsulenten ikke var velkommen på byggepladsen, er slet ikke blevet brugt.

For yderligere at kunne udfolde årsagerne til, at konsulenterne ikke altid opnår en længerevarende kontakt med en virksomhed, er der også kontaktet et par virksomheder, som i PANDA er registreret med kun 1 kontakt og hvor konsulenten har markeret, at interessen kun var moderat. Disse behandles ligeledes som afbrudte.

2.2 Analyse

Intentionen var oprindeligt at arbejde med de fire typologier på baggrund af de fire udvælgelses-kategorier. Men det må erkendes, at de indsamlede cases for ofte omfattes af mere end én udvælgelseskategori, og derfor lader det sig ikke gøre at analysere som planlagt. Derfor angribes analysen fra en anden vinkel.

Først vil der blive oplistet forhold, som synes at gøre sig gældende for hovedparten af case virksomhederne, samt hvilken tilgang til arbejdsmiljøarbejdet som opleves i henholdsvis større, mellemstore og mindre virksomheder. Dernæst betragtes, hvilken funktion Byggeriets Arbejdsmiljøbus har haft i forbindelse med de fire typer af kontakt. Dermed oprises konsulenternes handlemuligheder ved hver form for kontakt frem for karakteristika ved virksomhederne, som har haft den form for kontakt. Dette vil blive behandlet i afsnit 2.5.

2.3 Generelle forhold i alle casene

Generelt har virksomhederne i de udvalgte cases udvist stor begejstring for Byggeriets Arbejdsmiljøbus og har givet udtryk for, at de oplever at have fået et godt udbytte af samarbejdet med konsulenterne. Informanterne har særligt lagt vægt på nytten af en gensidig erfaringsudveksling med konsulenterne samt på deres rolle som sparringspartnere og praktiske problemløsere.

Fokus på det systematiske og fysiske arbejdsmiljø

Overordnet set er indtrykket, at Byggeriets Arbejdsmiljøbus primært inddrages i forhold til det konkrete primært fysiske samt systematiske arbejdsmiljøarbejde. Det er konkrete løsninger på fysiske arbejdsmiljøproblemer, som fylder på byggepladserne og derfor også i virksomheder, og behovet er overvejende at få ideer til brug af tekniske hjælpemidler og løsninger på arbejdsprocesser. Hertil kommer et behov for indsigt i nye regler og love, som kan have betydning for både brug af tekniske hjælpemidler og organiseringen af bestemte arbejdsgange. I en del tilfælde bistår konsulenterne også det systematiske arbejdsmiljøarbejde ved blandt andet at vejlede om APV, foretage rundring på byggepladsen, deltage i sikkerhedsmøder, holde mindre oplæg om sikkerhed, værnemidler eller lignende.

"Bam-bus er blevet tilknyttet til en byggeplads, efter anbefaling af Arbejdstilsynet. Vi har fået meget ud af at have [konsulenten] tilknyttet, da vi på denne måde får en god dialog omkring opgaven, så opgaven også bliver udført, uden at have problemer med arbejdsmiljø, samt Arbejdstilsynet." (citater fra spørgeskemaespondent, som også er interviewet)

Det fremhæves endvidere i interviewene, at det er godt at have en sparringspartner med opdateret arbejdsmiljøviden, som kan komme med inspiration og ideer til nye løsninger på konkrete udfordringer.

"Det er godt med én, som man kan spørge til råds."

Kun i enkelte tilfælde har informanterne givet udtryk for, at Byggeriets Arbejdsmiljøbus har vejledt i forhold til det psykiske arbejdsmiljø. I disse tilfælde har det primært drejet sig om samarbejdet på byggepladsen. Et sted blev konsulent inddraget som følge af en fagforeningskontakt til ordningen, fordi der var noget med nogle ”skurvognsforhold”, som direktøren i det pågældende firma forklarer:

”Der var nogen, der mente, at der var et problem.”

Situationen byggede muligvis på en misforståelse, og konsulent har noteret i PANDA, at der ikke var grundlag for at konkludere, at der var dårligt psykisk arbejdsmiljø. Eksemplet fremhæves her, fordi informanterne følte, at konsulent dragede hurtige konklusioner:

”Han var hurtig til at skyde os det i skoene [...] Vi følte, at vi var nogle skurke”

Informanten mente dog også, at situationen blev

”lukket på en fornuftig måde”.

Neutral part

Byggeriets Arbejdsmiljøbus opleves i vid udstrækning som en neutral part. Ovennævnte informant mener, at ordningens succes bygger på, at de er en uvildig part – som han normalt opfatter dem som, om ikke lige i ovennævnte tilfælde. En anden informant fremhæver, at arbejdsmiljøbussen er en neutral mægler i dobbelt forstand. Han er aktiv i Dansk Byggeri og tilstår, at han

”faktisk var meget skeptisk overfor ideen, men jeg er blevet er omvendt! Jeg er faktisk nu fortaler for, at Bam-bus skal fortsætte. Jeg har kun positivt at sige!”

Han påpeger, at konsulent i kraft af partssamarbejdet,

”repræsenterer både arbejdsgiver – og arbejdstagersiden og kan dermed mægle internt i virksomheden i det omfang, der skulle være behov for det”

Samme holdning bekræftes i flere andre interviews. For det andet mener han, at konsulent kan gå i brechen for både arbejdsgiver og arbejdstager ift. myndighederne:

”Bam-bus taler for begge sider og derfor er han [konsulenten] god at have med ift. Arbejdstilsynet, som jo skal sikre, at vi ikke nedslider vores medarbejdere. Men når arbejdstagere og arbejdsgiver er enige om en løsning, så er det godt at have en neutral part med overfor Arbejdstilsynet.”

Informanten henviser til, at firmaet har haft en oplevelse, hvor medarbejdere og ledelse i fællesskab havde fundet en konkret løsning på et problem omkring stilladstyper, som de var bekymrede for om Arbejdstilsynet ville acceptere. Behovet for arbejdsmiljøbussens mellemkomst som en slags mægler eller ”værn” mod Arbejdstilsynet er genkendt flere gange i materialet.

Der er også eksempler i materialet på, at arbejdsmiljøbussen har fungeret som mægler mellem firmaer på byggepladserne, f.eks. hvis der har været uenighed om reglerne:

Det var den her gamle murermester, som bruger et stillads fra 1960. Og når man siger noget, så er det bare ”du er ung og ved ikke noget”. Vi oplevede det på en anden plads og sagde det til ham. Det var han skide ligeglad med. Nu var den så gal igen. Så ringede jeg til Bam-bus.”

Der er dog et enkelt eksempel på, at neutraliteten har været svær at bevare for en konsulent i forhold til en anbefaling af konkrete tekniske hjælpemidler. Ifølge informanten havde konsulenten inviteret flere producenter til at komme og fremvise produkter, men havde selv samtidig plæderet meget for ét enkelt af dem.

"Det var næsten, som om han [konsulenten] selv havde aktier i det i forhold til den producent! Han var bare ikke professionel nok. Nogle af producenterne følte sig til grin, fordi Bam-bus kun talte om det produkt. Vi bad ham holde kæft til sidst!"

Dette antyder, at der i nogle tilfælde kan være behov for klare rammer for, hvordan konsulent sikrer en bred uvildig præsentation af mulighederne og samtidig kan rådgive om, hvilken løsning der forekommer mest optimal.

Opsøgende adfærd

Andre fremhæver, at de kan finde konsulenternes uanmeldte besøg forstyrrende i forhold til det arbejde, der foregår.

"Altså, de er jo gæster på byggepladsen, så selvfølgelig tager jeg mig tid til dem. Men nogle gange har jeg bare mange andre møder også. Så ville det være rart, hvis de ringede i forvejen, og man havde lavet en aftale."

En anden forklarer, at medarbejderne jo skal arbejde, og at det er vigtigt, at konsulent respekterer, at de må vente med at tale med medarbejderne til der er givet grønt lys fra ledelsen.

"De skal jo tjene nogle penge. Så må de spørge mig, hvornår de har pause, så han kan tale med dem der."

Men langt de fleste virksomheder finder den opsøgende adfærd positiv og naturlig, og oplever, at konsulenten opfører sig respektfuldt ude på pladsen.

"Det er godt, at blive mindet om det – nogle gange går det jo lidt stærkt derude [på pladserne]."

"Der er ingen løftede pegefingre – jo altså, på den gode måde! Hvis der er noget, der skal rettes op på, så skal det gøres!"

Det er i enkelte interview forekommet, at Byggeriets Arbejdsmiljøbus ikke har levet op til forventningerne, enten fordi konsulenterne ikke har kunnet finde en løsning på et konkret problem eller fordi de ikke er vendt tilbage, og således ikke har overholdt aftaler.

"Forholdsmæssigt har vi brugt for meget tid på Bam-bus – først runderingen og så jer, der ringer, uden at vi har fået det, vi bad om hjælp til."

Generelt gør det sig gældende, at selv de få case virksomheder, som har haft en negativ oplevelse med Byggeriets Arbejdsmiljøbus, stadig mener, at det er et positivt tiltag for branchen – der er blot plads til forbedringer i måden ordningen fungerer på. Der er således en stor tilfredshed med ordningen, og det fremhæves flere gange som et stort tab, hvis ordningen blev indstillet.

2.4 Arbejdsmiljøarbejdet i case-virksomhederne

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 længe-revarende kontakt til en arbejdsmiljørådgiver. Man kan således tale om, at arbejdsmiljøarbejdet i virksomheden er professionaliseret. F.eks. siger en informant fra et af de store firmaer i materialet om ordningens eventuelle ophør:

”Byggeriets Arbejdsmiljøbus ville ikke blive så savnet af os – vi har ret godt styr på det”

I de mellemstore virksomheder er der typisk en enkelt arbejdsmiljøansvarlig, og vedkommende kan komme til at føle sig alene med opgaven. Her kommer konsulenten ind som en kærkommen sparringspartner:

”Nu har vi en ekstern rådgiver, så vi ikke selv skal finde ud af det hele.”

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.

Som en fra et større firma udtrykker det:

”Vi bruger Byggeriets Arbejdsmiljøbus til helt specifikke situationer, hvor man skal bruge et råd lynhurtigt. Det er det samme, som de små bruger dem til. Forskellen er bare, at de ikke har en sikkerhedsorganisation internt, som sørger for det strategiske.”

Mellem disse tre størrelsestyper er der naturligvis variationer.

Mestring af arbejdsmiljøarbejdet

I interviewene fornemmer man, at tilgangen til arbejdsmiljøarbejdet også afhænger af virksomhedernes oplevelse af mestring. Med mestring forstås virksomhedens oplevelse af at have de fornødne informationskilder og analytiske redskaber til at håndtere udfordringer inden for arbejdsmiljøet; altså er det ikke nødvendigt altid at kende svaret på en konkret problemstilling men at vide, hvordan man finder svaret.

I de større virksomheder, hvor arbejdsmiljøarbejdet håndteres af en, hvis hovedopgave eller eneste opgave er arbejdsmiljøet, synes der at være en høj grad af mestring, mens der i mindre virksomheder er en lavere grad af mestring. De mellemstore virksomheder synes at kunne lande i begge grupper alt efter, hvordan de oplever sig selv. Hvis de stadig føler sig som relativt små, så kan de stadig opleve kravene som overvældende:

”Vi har forsøgt efter bedste evne at leve op til lovgivningen [...] Det er svært stof og der er hele tiden udvikling i det.”

Hvis de derimod har taget ”springet” og oplever sig som store, så har de typisk en mere professionaliseret tilgang til arbejdsmiljøet ligesom de rigtig store. Her opleves Byggeriets Arbejdsmiljøbus primært som en ekstra medspiller i forhold til en allerede velfungerende og omfattende arbejdsmiljøorganisation. Arbejdsmiljøbussen bliver gerne én ud af flere kilder til information – hovedsagelig i forhold til udbud af tekniske hjælpemidler og information om konkrete love og regler. Byggeriets Arbejdsmiljøbus synes i disse virksomheder ikke at være inddraget i forhold til det systematiske arbejdsmiljøarbejde, da dette arbejde typisk allerede er sat i system.

I de mindre virksomheder synes Byggeriets Arbejdsmiljøbus derimod at indtage en rolle, som ikke i forvejen er varetaget, nemlig rollen som arbejdsmiljøprofessionel i et eller andet omfang. Adspurgte siger flere af de mindre virksomheder således, at de nu har fået en sparringspartner, som de ikke ellers ville købe sig til.

"Bam-bus har absolut sin berettigelse. Vi havde ellers fundet hjælp på nettet eller hos DB."

"Vi havde nok ikke valgt at få støtte til det, hvis det havde kostet penge."

Sidstnævnte informant erkender dog, at

"Det er jo også er god økonomi at gøre det rigtigt første gang!"

Fokus ligger også her hovedsageligt på tekniske hjælpemidler og nye regler, men med større fokus på at finde konkrete løsninger på konkrete problemer samt i et vist omfang at få eksemplerne inddraget i det systematiske arbejdsmiljøarbejde. Det fortælles, at konsulenterne fra Byggeriets Arbejdsmiljøbus har gjort det muligt at imødekomme udfordringer, herunder påbud fra Arbejdstilsynet, fordi det nu "tages i opløbet". Der er også eksempler i materialet på, at konsulenten har standset ulovligt udført arbejde og på den måde foregrebet et påbud.

På den måde synes Byggeriets Arbejdsmiljøbus at bidrage til en øget følelse af mestring i forhold til arbejdsmiljøproblematikker i de små og mellemstore virksomheder.

Casevirksomhedernes oplevelse af Arbejdstilsynet

Graden af mestring synes også at smitte af på virksomhedernes oplevelse af Arbejdstilsynet. I de større virksomheder udtrykker de i højere grad, at Arbejdstilsynet er en instans, som man kan gå i dialog med om de konkrete udfordringer, der måtte opstå, end de gør i de små virksomheder. Én siger sågar, at firmaet har så mange byggepladser i gang, at der hele tiden er mindst ét påbud på en af pladserne.

I de mindre og mellemstore virksomheder er fokus især på at undgå, at Arbejdstilsynet kommer, og at der i så fald er noget, som kan påtales. Jo mindre virksomheden er, jo mindre synes de at opleve Arbejdstilsynet som en vejledningssmulighed, når de er ude på pladsen. I de mellemstore virksomheder lader det til, at man har opgivet at undgå Arbejdstilsynet, men de føler sig tilsyneladende stadig ikke tilpas ved dem, om end én siger, at "de vist har lagt stilen om", hvilket han finder positivt. En anden fortæller, at han ikke føler sig helt tryk ved at kontakte tilsynet i tvivlsspørgsmål i tilfælde af repressalier, hvis det viser sig, at firmaet bryder loven. Her foretrækker han Byggeriets Arbejdsmiljøbus, siger han.

"Han kan komme med input, fordi han ved, hvem vi er og hvad vi har brug for - som man kan spørge til råds. Man kan godt blive lidt nervøs ved at ringe til Arbejdstilsynet, hvis der nu er noget, som er ulovligt. Så er det godt med en sparringspartner, som kun kan vejlede."

Oplevelsen af Arbejdstilsynet synes også at præge brugen af Byggeriets Arbejdsmiljøbus i virksomhederne. Igen oplever de store, at Byggeriets Arbejdsmiljøbus primært er en ekstra kilde til information og ideer, hvis der er givet et påbud.

I de mindre og i et vist omfang også i de mellemstore virksomheder inddrages Byggeriets Arbejdsmiljøbus som eneste vejleder i forhold til at finde konkrete løsninger på problemet, som udløste forbuddet.

En anden beskriver en situation, hvor flere faggrupper stillede forskellige krav til et stillads, hvilket gjorde det svært at levere det bedste til alle. Firmaet forsøgte at udarbejde en mellemting:

"I vores situation var det startet med, at Arbejdstilsynet påpegede, at der var nogle problemer. De anbefalede Bam-bus, fordi konsulenten også er uddannet murer, så det var helt oplagt. [...] God support til os når vi kom med begrundelser. [...] De arbejdsstillinger, som Arbejdstilsynet ville bebrejde os, kunne han fortælle var et arbejdspladsproblem, så det knytter sig til hele branchen. [...] Konsulenten bekræftede os i, at hvis der skulle gøres noget, så var det en sag for fagforeningen og brancheorganisationerne."

I enkelte tilfælde nævnes forhold, som antyder, at der kan være forvirring omkring, hvad ordningen egentlig går ud på. Én spørger fx, som han må trække på Byggeriets Arbejds miljøbus, selvom virksomheden er et tomandsfirma uden ansatte. I en anden case havde informanten oplevet, at hans chef blandede arbejds miljøbussen sammen med Arbejdstilsynet, blandt andet fordi de to parter har været til stede på byggepladsen samtidig. Men informanten fik forklaret, at

"det er nogen, som hjælper os og har samme farve trøje som os!"

Den interviewede bygherre fortæller, at hun introducerer Byggeriets Arbejds miljøbus ude på byggepladserne og samtidig gør klart, hvem de er, og hvorfor de er der. Hun har oplevet en enkelt gang, at ordningen kun blev forbundet med arbejdstager og ikke arbejdsgiverorganisationerne.

Graden af mestring synes således at være væsentlig i forhold til den rolle, som arbejds miljøbussen får i virksomhederne, hvilket kan medtænkes, hvis ordningen i fremtiden skulle målrettes bestemte segmenter. I så fald vil virksomheder med lav grad af mestring formentlig opnå det største udbytte af ordningen.

2.5 Byggeriets Arbejds miljøbus' funktion ift. de fire analysekategorier

For at kunne teste hypoteserne på materialet, betragtes Byggeriets Arbejds miljøbus' funktion, når de hhv. møder virksomhederne på byggepladserne og i virksomhederne. Desuden analyseres det, hvilken virkning, det har, når konsulenterne har kontakt i begge sammenhænge, altså ved krydskontakter.

Kontakt på byggepladsen

Byggepladserne er karakteriseret ved, at der typisk er flere firmaer involveret. De kan variere fra få personer til flere hundrede, og kendskabet til et konkret besøg fra Byggeriets Arbejds miljøbus kan afhænge af pladsens størrelse. Generelt er ordningen velkendt på byggepladserne, og nogle informanter fortæller også om deres møde med arbejds miljøbussen på andre pladser end den, de er blevet interviewet om.

Man kan derfor mene, at "genstandsfeltet" for Byggeriets Arbejds miljøbus på byggepladserne er "fragmenteret". Der er mange firmaer, mange professioner og derfor også mange forskelligartede arbejds miljøproblemstillinger. Dertil kommer, at kontakten til den enkelte byggeplads gerne er relativt kort (både tidsmæssigt for det enkelte besøg og i antal kontakter). Til gengæld fremhæves, at konsulenterne er med til at hæve det generelle niveau på byggepladserne:

"Niveauet svækkes, når de andre firmaer ikke har samme høje moral og ikke lever op til kravene."

Og det fremhæves, at det er godt at blive mindet om reglerne:

”Uheldene kommer, når tingene bliver en vane.”

Byggeriets Arbejdsmiljøbus synes især på byggepladserne at blive inddraget omkring konkrete problemstillinger. Her roses de for at have kort responstid på både besøgs- og e-mailkontakt. Én repræsentant for en hovedentreprenør fortæller, at han kontakter Byggeriets Arbejdsmiljøbus frem for Arbejdstilsynet, fordi han ikke kan vente på, at Arbejdstilsynet vender tilbage.

”Jeg kontaktede dem for 3 uger siden om noget – de er ikke vendt tilbage endnu! Så er Bam-bus altså bedre. De vender hurtigt tilbage.”

En anden erkender, at det skyldes nedskæringer, at Arbejdstilsynet ikke længere kan trækkes på i samme grad som før:

”Før kontaktede vi den lokale konsulent fra Arbejdstilsynet, som kørte i området og som vi kendte. I dag har de ikke ressourcer til at komme ud. Det er nedskæringer, som har sat en stopper for det. Men Bam-bus er en god erstatning.”

De steder, hvor konsulenten kommer på uopfordret besøg, gør konsulenten nogle gange opmærksom på problemstillinger, som firmaerne på pladsen ikke selv er bekendt med. Andre gange opleves konsulentens spontane bidrag som en kærkommen støtte til en længe kendt men stadig uløst udfordring. Hvis hovedentreprenør eller mester hos en større underleverandør har et godt kendskab til Byggeriets Arbejdsmiljøbus og deres kompetencer, er der eksempler på, at konsulenten er kontaktet forud for en konkret problematisk opgave med henblik på at finde en løsning inden problemet reelt opstår. Der er i materialet flere eksempler på, at konsulenten har været inddraget allerede i byggepladsetableringen. Ét eksempel viser, at selve projekteringen af byggeriet kan have betydning for, hvilke tekniske hjælpemidler, der kan bruges. F.eks. i et tilfælde, hvor en bygnings udformning med lange smalle gange gjorde, at løfteredskaber til gipsplader var vanskelige at få ind og ud. Her blev der, med konsulentens deltagelse fundet en løsning, hvor den sidste væg først blev sat op, når materialerne var anbragt i rummet. Samme procedure blev brugt fra starten ved de øvrige etager, så man undgik de samme vanskeligheder som i stueetagen.

Baseret på denne erfaring kan man overveje, om det kan være givtigt for Byggeriets Arbejdsmiljøbus at kunne bidrage allerede her?

Både større og mindre virksomheder oplever Byggeriets Arbejdsmiljøbus som en relevant sparringspartner på byggepladserne.

Et særligt forhold, som har betydning på byggepladserne, er arbejdets organisering. Hvis pladsen er uhensigtsmæssigt indrettet, hvis der ikke er klare linjer omkring, hvem der gør hvad hvornår, hvis der er uklarhed om regler for adfærd eller hvis tidsplanerne er meget stramme, så kan der opstå gnidninger mellem firmaerne på pladsen. Enkelte interviews berører dette og viser, at ansatte på pladsen i så fald kan føle sig stressede, uretfærdigt behandlede eller opleve manglende indflydelse. Her lader det til, at konsulenten fra Byggeriets Arbejdsmiljøbus i højere grad end de ansatte og ledere kan bevæge sig på tværs af ansvarsområder på byggepladsen.

For eksempel beklager en informant sig over meget stramme tidsplaner, som han ikke oplever ændres. I en anden case har konsulenten gjort en note i PANDA om at ville kontakte sikkerhedskoordinatoren angående stramme tidsplaner. Konsulenten anser altså tidsplanerne som noget, som kan ændres – eller i hvert fald udbedres næste gang – mens medarbejderen anser det for et vilkår.

Der er også et eksempel på, at konsulenten får skabt fokus på behovet for at forbedre samarbejdet mellem byggeledelsen og håndværkerne, blandt andet ved at opfordre byggelederen til at være mere synlig på byggepladsen.

På den måde synes Byggeriets Arbejdsmiljøbus at tilføje byggepladserne noget, som de ikke på samme måde ville have adgang til, hvis ordningen ikke fandtes.

Der synes dog også at være indikation på, at de konkrete løsninger, som opstår på foranledning af konsulenternes arbejde, ikke altid inddrages i det systematiske og fremadrettede arbejdsmiljøarbejde – måske fordi det mentalt af medarbejderne bliver koblet til den konkrete byggeplads frem for hjemmevirksomheden og den næste byggeplads? Der kan således godt findes belæg i materialet for, at hypotesen om, at kontakt på byggepladsen alene bliver af mere praktisk karakter frem for at være en træning i, hvordan man også på længere sigt læser arbejdsmiljøproblemer.

Kontakt til virksomheden

Tanken bag at undersøge kontakter, som kun involverer hjemmevirksomheden, var, at det ville skabe fokus på konsulenternes rolle i forhold til det systematiske arbejdsmiljøarbejde, som hovedsagelig foretages hjemme i virksomheden. Hypotesen i forhold til kontakter, som begrænsede sig til hjemmevirksomheden, var, at de ville have sværere ved at inddrage de konkrete og praktiske problemer og derfor ville føles mindre relevante for virksomheden.

Materialet, som på dette område er spinkelt, viser primært, at kontakter som kun involverer hjemmevirksomheden, ofte drejer sig om telefonisk kontakt eller emails om konkrete regler eller hjælpemidler. De drejer sig således om konkrete problemstillinger, men det er svært at vide, om informationen er blevet brugt og om den er lagret i f.eks. APV til næste gang.

Der er to eksempler på, at konsulenten har været inviteret ud på virksomheden som indledende kontakt – begge i mellemstore virksomheder med ca. 30-40 medarbejdere. Begge gange er en eller flere medarbejdere fra de to case virksomheder blevet introduceret til Byggeriets Arbejdsmiljøbus på et kursus, og har kontakten konsulenten af egen drift. Efterfølgende har konsulenten været ude og deltage i hhv. et sikkerhedsmøde og et APV-møde. I sidstnævnte tilfælde fremhæves, at konsulenten var god til at få inddraget de konkrete udfordringer i hverdagen i APV'en, og konsulenten roses både personligt og fagligt.

”Det har ændret holdningen til arbejdsmiljø i en positiv retning i stedet for, hvis jeg selv havde stået for det. God virkning at én udefra kom.”

I begge cases anser informanterne det som oplagt også at bruge konsulenten ude på byggepladserne – i den ene case er det allerede tilfældet. Det lader altså til, at det naturlige for virksomhederne er at inddrage Byggeriets Arbejdsmiljøbus ude på byggepladserne, hvor arbejdet reelt foregår. At konsulenten selv er håndværksuddannet synes både at have betydning for hans forståelse af problemstillingerne i arbejdet, men også for måden at snakke om det på:

”Han kan jargonen og taler samme sprog som os.”

I et enkelt tilfælde har konsulenten besøgt en virksomhed med egenproduktion. Her har konsulenten taget en rundtur på værkstedet, og det praktiske er på denne måde blevet involveret.

Dermed synes der, i det omfang der kan drages konklusioner ud fra dette relativt begrænsede forlæg, ikke at være belæg for hypotesen om, at det er sværere at få inddraget det praktiske i problemhåndteringen, for virksomhederne synes at udbrede kontakten til også at om-

fatte arbejdspladserne, så besøget ikke kommer til at optræde som en begivenhed uden kobling til det øvrige arbejde. Om dette er et generelt billede, er svært at slutte ud fra nærværende materiale.

Kontakt på både byggeplads og til virksomhed – krydskontakt

De fleste af casene har vist sig at være krydsbesøg – også selvom de oprindeligt var opgjort som enten byggepladsbesøg eller kun virksomhed. Ved nærmere forespørgsel kommer det frem, at virksomhedernes medarbejdere ofte har haft kendskab til Byggeriets Arbejdsmiljøbus fra forskellige byggepladser og at ”filtret” mellem de to er mindre finmasket end oprindeligt antaget.

To forhold synes at kendetegne krydsbesøgene:

For det første er der mere fokus på det systematiske arbejdsmiljøarbejde, end hvis kontakten begrænser sig til kun at være ude på byggepladserne. Når konsulent kan inddrage konkrete eksempler fra et fælles erfaringsgrundlag – en byggeplads begge parter kender – i arbejdet med f.eks. APV i virksomheden, er der bedre mulighed for at kombinere det konkrete og det systematisk forebyggende. Dette sker blandt andet ved, at konsulent inddrages på sikkerhedsmøder.

Den interviewede bygherre fortæller, at hun i samarbejde med arbejdsmiljøbussens konsulent har lavet små temaoplæg om sikkerhed på sikkerhedsmøderne

”Nogle gange kan møderne godt blive lidt tynde. Så er det en mulighed for at opkvalificere medarbejderne og skabe interesse. Nogle gange er emnerne på folkenes opfordring. Nogle gange er det om nye regler og sådan noget.”

For det andet kan konsulent bidrage til identificeringen af problemstillinger og dermed sikre, at problemstillinger, som virksomheden ikke var bevidst om før mødet med konsulent, inddrages i det forebyggende arbejde. Dermed bliver det ikke hypotetiske forhold, som hvis det kun er virksomheden, der er besøgt.

For det tredje ændrer konsulentens genstandsfelt sig. Fra at være fragmenteret og dreje sig om mange små konkrete problemstillinger og relationer til mange forskellige firmaer, som på byggepladserne, kan der opbygges en længerevarende relation til kun ét firma. Her kan skabes et fælles flow og en fælles historie, hvor konkrete problemstillinger følges fra identificering over forebyggelse til forudsigelse. Som en informant udtrykker det:

”Han [konsulent] kan komme med input, fordi han ved, hvem vi er, og hvad vi har brug for.”

Der er i materialet flere eksempler på, at en sådan relation er opbygget mellem Byggeriets Arbejdsmiljøbus og virksomhederne. I nogle tilfælde er det ordningen som helhed, at relationen er opbygget til – det er især de store firmaer med mange afdelinger. I de mindre virksomheder er det gerne en konkret konsulent, som relationen omfatter. Her bliver konsulent en nær sparringspartner, som man kontakter om stort og småt – og tilsyneladende på en ganske spontan og forefaldende måde.

Dermed synes der at være belæg for den tredje hypotese også, nemlig at Byggeriets Arbejdsmiljøbus ved krydsbesøg i højere grad kan etablere en varig relation til virksomheden samt i højere grad kan få det forebyggende arbejde inkluderet.

Afbrudte eller meget kortfattede kontakter

I materialet indgår 3 cases, som i PANDA er registreret som afbrudte. I alle 3 blev konsulenterne anset som en velkommen kilde til information, og ordningen anset for relevant. 2 af casene var registreret med koden, at der på byggepladsen ikke var ”noget nævneværdigt”. Heraf ville én case bruge ordningen i fremtiden, mens informanten i den anden netop havde været på kursus og derfor anså sig for fuldt opdateret. Den tredje case var markeret med koden ”virksomheden arbejder selv videre” og viste sig at angå en håndværker fra et stort firma, som også var blevet kontaktet i forbindelse med en byggepladscase.

Materialet fra de afbrudte cases var således spinkelt, og ingen steder synes Byggeriets Arbejdsmiljøbus at være blevet afvist eller oplevet som en irrelevant ordning som helhed.

For at undersøge, om der skjulte sig særlige årsager til, at nogle af Byggeriets Arbejdsmiljøbus' kontakter er ret korte, blev der fundet tre virksomheder, som i PANDA optræder med kun én kontakt og moderat interesse. Udover at disse synes at være relativt få, er det umiddelbare indtryk, at disse virksomheder ikke er interesseret i kontakt angående arbejdsmiljø. Ét sted får intervieweren således at vide af en sekretær, at ”det er der styr på.” Et andet sted er mester meget fåmælt, og i PANDA er noteret, at virksomheden ”selv vil kontakte Bam-bus, hvis de får behov”, hvilket de tilsyneladende ikke har følt på et senere tidspunkt. Et tredje sted har konsulenten tilsendt APV-skemaer til udfyldning og tilbudt at deltage i et personalemøde herom, hvilket virksomheden tilsyneladende aldrig har fulgt op på. Ved opringningen fortæller mester, at han ikke mente, at der var behov for vejledning i forbindelse med skemaerne. Heller ikke denne mester udtrykker behov for arbejdsmiljøviden og er meget kortfattet.

De korte kontakter synes således at angå firmaer, som ikke umiddelbart har et erkendt behov for Byggeriets Arbejdsmiljøbus, og man kan næppe bebrejde konsulenterne at kontakten ikke er blevet mere udbygget, når firmaerne afviser yderligere kontakt.

2.6 Afrunding

Overordnet set må man på baggrund af interviewene sige, at Byggeriets Arbejdsmiljøbus er en utrolig populær ordning, som får bred opbakning af store og små virksomheder – uanset om de oplever et akut behov selv eller mere ser det som et tilbud til andre.

Konsulenterne har på byggepladserne en autoritet, som betyder, at de har mandat til at påpege problemer og regelbrud, også overfor firmaer, som måske ikke vil lytte til kollegerne. Samtidig kan de bevæge sig på tværs af hierarkiet på pladserne og påtale, hvis rådgiver eller hovedentreprenør kunne have organiseret opgaven anderledes. Også overfor myndighederne spiller konsulenten en rolle, fordi han kommer til at stå som uvildig ekspert og formidler af god praksis, når Arbejdstilsynet besøger pladserne.

Byggepladserne ordningens vigtigste ”udstillingsvindue”, fordi konsulenterne får bevist deres værd forud for en mere teoretisk snak i virksomhederne.

Byggeriets Arbejdsmiljøbus får den største indflydelse når kontakten både omfatter byggepladserne og hjemmeverksamheden, fordi relationen til konsulenten så kan blive langvarig og stabil, og dermed sikre grundlæggende udvikling af arbejdsmiljøarbejdet, så det ikke kun knyttes til aktuelle problemer og ”brandslukning”.

På den korte bane lader det til, at Byggeriets Arbejdsmiljøbus får størst effekt ved at kontakte de mindre og mellemstore virksomheder, fordi de her udfylder et behov, som ikke ellers varetages af en ekspert.

På længere sigt ser det ud til, at samarbejde med hovedentreprenører og bygherrer kan være vejen frem, fordi de så kan blive inddraget allerede i projekteringsfasen og forud for etableringen af byggepladsen, ligesom de kan introducere ordningen for deres mindre underleverandører, og dermed sende et signal om, at arbejdsmiljø har en høj prioritet på pladsen.

3 BRUGERNES VURDERING AF KONSULENTORDNINGEN

Der er gennemført en spørgeskemaundersøgelse blandt brugerne af konsulentordningen. Besvarelsenerne er dels indhentet på baggrund af spørgeskemaer udsendt til mailadresser i konsulenternes registreringsværktøj; dels er de indhentet ved telefoninterview med personer i virksomheder, som ligeledes er fundet i konsulenternes registreringsværktøj.

Der er indkommet 176 ud af 475 udsendte skemaer i internetundersøgelsen, hvilket giver en svarprocent på 37 procent. Der er kontaktet 118 virksomheder i telefonundersøgelsen og 53 har besvaret, hvilket giver en svar procent på 45 procent.

Svarprocenten i internetundersøgelsen er langt under det, som man normalt ønsker sig, mens telefonundersøgelsen ligger bedre. Tilsammen må det formodes, at de 229 svar giver et rimeligt billede af branchens vurdering af konsulentordningen.

3.1 Observationer under de kvantitative telefoninterview

En del af spørgeskemaerne er indhentet gennem opringninger til brugerne. Med denne form for kontakt kommer der oplysninger frem som ikke kan tastes ind i spørgeskemaet. Oplysningerne er nyttige for at skabe forståelse af de resultater som lægges frem i dette kapitel og anvendes derfor rundt omkring i rapporten. Det generelle billede fremlægges indledningsvist.

Generelt

Brugerne virker meget begejstret for Byggeriets Arbejdsmiljøbus og giver udtryk for, at de er praktiske problemløsere, der er nede på jorden og gode til at kommunikere. Det er dog også forekommet, at Byggeriets Arbejdsmiljøbus ikke har levet op til forventningerne, hvor de i de fleste tilfælde ikke har kunnet komme med en løsning på et fremstillet problem eller i færre tilfælde ikke er vendt tilbage med løsninger/overholdt aftaler. Det skal dog siges, at mange af dem der har haft en negativ oplevelse med Byggeriets Arbejdsmiljøbus stadig mener, at Byggeriets Arbejdsmiljøbus er et godt initiativ eller ide; det har blot ikke fungeret optimalt for dem selv.

Der var flere af brugerne, der ikke ønskede at deltage, fordi de havde for travlt. Mange mente, at et interview, der var blevet sat til at vare 10 minutter, var for lang tid, og ofte måtte brugerne kontaktes på alternative tidspunkter, hvor de mente, at de havde mindre travlt.

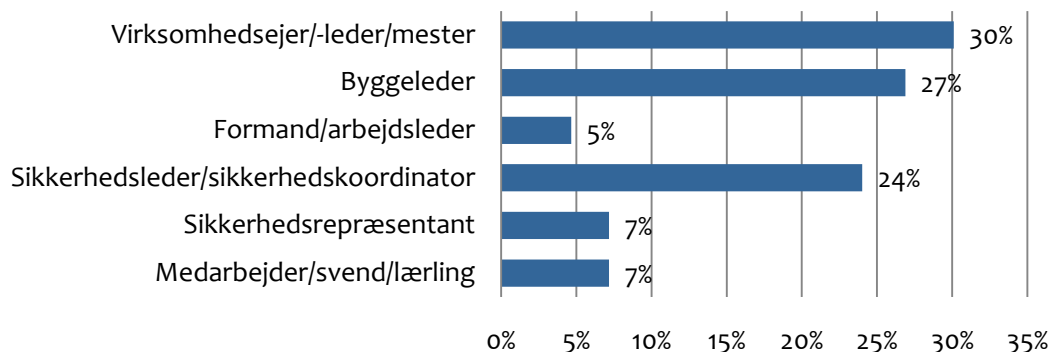
Den faktiske gennemsnitlige længde af telefoninterviewene var cirka 15 min. Af samme årsag har der været tilfælde, hvor brugeren ønskede at stoppe interviewet, fordi tog for lang tid. Derfor vil der i nogle tilfælde være færre, der har svaret på de sidste spørgsmål i skemaet.

3.2 Hvem har svaret - baggrundsdata?

For at skabe et bedre indblik i, hvem der svarer, og for at undersøge mulige sammenhænge mellem brugerens svar og dennes baggrundskarakteristika er der spurgt ind til position i virksomheden (position), antal medarbejdere i virksomheden (størrelse), antal års erfaring i bygge- og anlægsbranchen (anciennitet) og alder.

I forhold til brugerens position i virksomheden er det virksomhedsejere/virksomhedsledere og mester (30 %), der udgør den største gruppe. Ansatte byggeledere (27 %) er den næststørste gruppe og ansatte sikkerhedsledere/sikkerhedskoordinatorer (24 %) den tredje største. Dertil kommer sikkerhedsrepræsentanter (7 %), medarbejdere/svend/lærling (7 %) og formand/arbejdsledere (5 %).

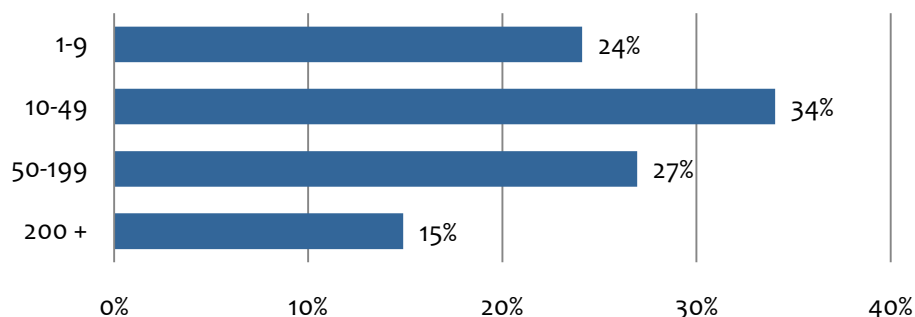
Brugerens position i virksomheden



For at skabe et mere simpelt overblik over brugerens position i virksomheden, kan kategorierne lægges sammen til følgende: virksomhedsejere (30%), mellemledere (56%) og medarbejdere (14%). Ser man mellemledere som repræsentanter for ejersiden, er det 86 procent ejere og kun 14 procent medarbejdere. Forskellen mellem de grupper skyldes dels, at der er noteret flere fra ledelsessiden i PANDA, men også at der hyppigere er mailadresser på ledere og ledelsesrepræsentanter end på sikkerhedsrepræsentanter og menige medarbejdere. Fordelingen er problematisk, hvis man ønsker at få en ligeværdig vurdering af ledere og medarbejdere.

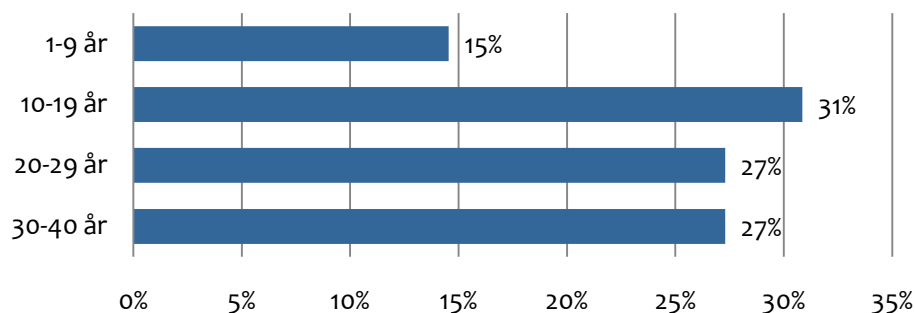
De forskellige brugere i denne undersøgelse kommer fra forskellige størrelser af virksomheder; det vil sige, hvor mange ansatte der er i virksomheden. Der er flest virksomheder i segmentet 10-49 som har besvaret, men i øvrigt er der en rimelig jævn fordeling mellem segmenterne.

Virksomhedens størrelse



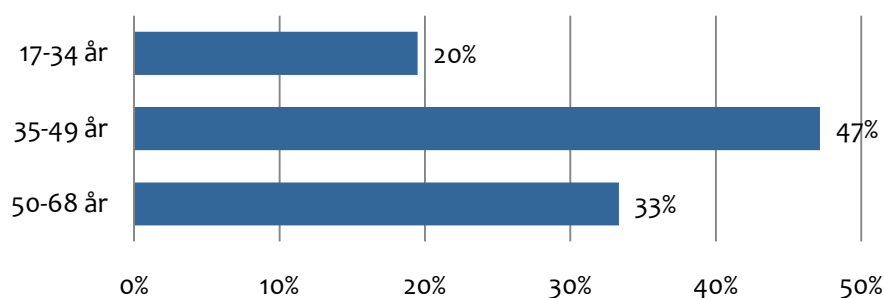
Brugerens anciennitet i bygge- og anlægsbranchen fordeler sig nogenlunde ligelig på de anvendte 10-års intervaller dog er der markant færre som har mellem 1-9 års erfaring.

Anciennitet



Alderssegmenterne er opdelt i grupper af 15+ år og viser ligesom anciennitet, at der er færrest i den lave kategori. Der vil givetvis være et overlap mellem alder og anciennitet, men ikke et fuldt sammenfald.

Alder



Der er en sammenhæng mellem brugerens position i virksomheden og alder/anciennitet, hvor virksomhedsejere er lidt ældre og har en højere anciennitet.

Der er opnået svar på evalueringen fra flere virksomhedsejere i de små virksomheder, hvor der i de større virksomheder er blevet opnået flest svar fra mellemledere. Dette skyldes ikke kun tendens til at besvare snarere, at Byggeriets Arbejdsmiljøbus har været i kontakt med flere virksomhedsejere fra små virksomheder samt flere mellemledere fra de større virksomheder.

Når man sammenligner brugernes position, anciennitet og alder med den tilsvarende fordeling for 1. evalueringsperiode er der ingen væsentlige forskelle.

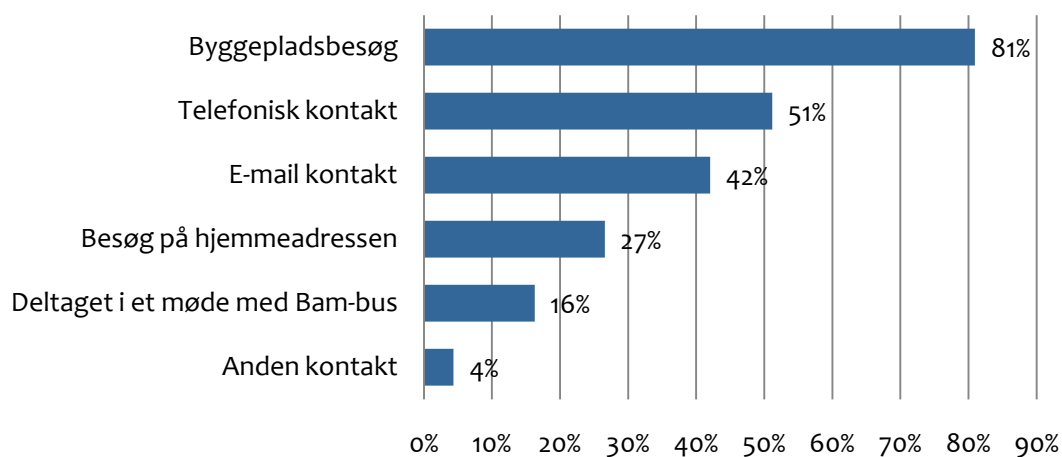
Når de egentlige resultater af spørgeskemaundersøgelsen i det følgende præsenteres, vil det blive oplyst, hvis der er en sammenhæng mellem brugerens svar og dennes position, størrelse, anciennitet og/eller alder. Hvis det ikke er kommenteret, vil det betyde, at der ikke er nogen relevant sammenhæng.

3.3 Kontaktform og antal af kontakter

Der er flere forskellige måder Byggeriets Arbejdsmiljøbus kan have haft kontakt med brugeren på. De fleste af brugerne har haft kontakt med Byggeriets Arbejdsmiljøbus i form af besøg ude på byggepladsen (81%), de fleste af brugerne har haft telefonisk kontakt (51%) og lidt færre email kontakt (42%). Færre har haft besøg af Byggeriets Arbejdsmiljøbus på hjemmeverksamheden (27%). Om email kontakt og telefonisk kontakt er knyttet til byggepladsbesøg eller til besøg på hjemmeverksamheden kan ikke entydigt afklares, da begge tilfælde kan være forekommet for den enkelte virksomhed. Yderligere 16 procent af brugerne har delta-

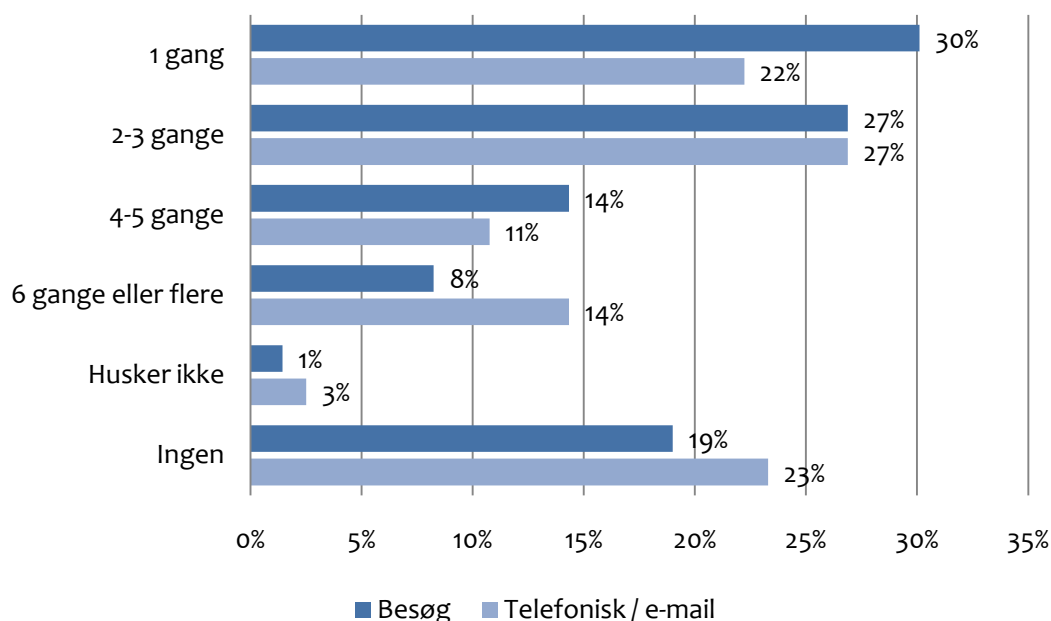
get i et møde, hvor Byggeriets Arbejdsmiljøbus enten holdt oplæg eller stod som arrangør. 5 procent har haft anden kontakt, der blandt andet har involveret besøg på uddannelsessted, møde med Arbejdstilsynet og lignende. Fordelingen mellem byggepladsbesøg og besøg på hjemmevirksomheden afspejler nogenlunde det, der kan læses ud af besøgsdatabasen PAN-DA.

I hvilke situationer har du haft kontakt til konsulenterne fra Byggeriets Arbejdsmiljøbus?



Især de helt store virksomheder får langt sjældnere besøg på hjemmeadressen (10 %), mens stort set alle store virksomheder har haft byggepladsbesøg (90 %).

Hvor mange gange har du været i kontakt med Byggeriets Arbejdsmiljøbus?



Fra ovenstående diagram kan det ses at de to kontaktformer nogenlunde følger hinanden i udbredelse. Ser man på besøgskontakter er det cirka halvdelen, som har haft mere end et besøg og lidt mere end halvdelen har haft mere end en telefonisk/mail kontakt. 19 procent har ikke haft nogen kontakt i form af besøg, og 23 procent har ikke haft nogen kontakt i form

af telefonisk/email. Der har også været nogle få tilfælde, hvor brugeren svarer, at de hverken har haft besøgs- og telefonisk/email kontakt, hvilket der kan være forskellige årsager til.

Flere af brugerne der er blevet ringet op mindes ikke at have haft kontakt til Byggeriets Arbejdsmiljøbus; om end nogle af dem kunne huske kontakten, hvis de fik en beskrivelse af Byggeriets Arbejdsmiljøbus. Der var også nogle af brugerne, der ikke mente selv at have haft kontakt med Byggeriets Arbejdsmiljøbus, men kun kendte dem gennem deres kolleger og/eller bekendtskab. Som det er blevet citeret under telefoninterviewene:

Mester: "Jeg kan ikke helt huske, hvem Byggeriets Arbejdsmiljøbus er. Der kom en gang nogen forbi og udleverede nogle brochurer, men det har jeg ikke fået læst på, så jeg ved ikke rigtig, hvad jeg synes om dem. Det er sikkert fint for dem, der har brug for dem"

Virksomhed: "Jeg kan ikke rigtig huske konsulenten fra Byggeriets Arbejdsmiljøbus andet end, at han vidst nok engang var herude på virksomheden. Jeg kan ikke huske, hvad vi snakkede om, men han virkede rigtig flink"

Projektleder: "Jeg har ikke haft besøg af Byggeriets Arbejdsmiljøbus, men jeg har godt hørt om dem gennem kolleger og internettet. Jeg synes Byggeriets Arbejdsmiljøbus er en fin ide, og skulle jeg få brug for det, så ville jeg da gerne kontakte dem"

Sikkerhedsrepræsentant: "Jeg har aldrig hørt om Byggeriets Arbejdsmiljøbus før. Kan i hvert fald ikke huske at have haft kontakt med nogen fra Byggeriets Arbejdsmiljøbus"

Da de kontaktedes navne optræder i PANDA må der have været en eller anden form for kontakt mellem dem og konsulenterne. Eksemplerne viser således, at brugerne i nogle tilfælde har glemt kontakten, måske enten fordi det har været et meget lille hjørne af en travl hverdag, eller fordi det ikke lykkedes at komme i dialog om et relevant problem. Der er masser af tilfredse brugere med konsulentordningen, og de få som ikke kan huske dem skal ikke have for megen plads i evalueringen, men omvendt er det vigtigt at det kommer frem, at de findes.

I 1. evalueringsperiode var det mest almindeligt, at der kun var ét besøg, når det var vedrørende besøg, samt 1-3 telefoniske og/eller email kontakter. Dette billede har forandret sig i 2. evalueringsperiode, hvor der er betydeligt flere af brugerne der har haft genkontakt med Byggeriets Arbejdsmiljøbus både som besøg og/eller telefonisk/email kontakt.

Generelt er der en tendens til, at jo større en virksomhed er, des flere besøg har de haft af Byggeriets Arbejdsmiljøbus. Der er også en lille tendens til, at jo mere anciennitet brugeren har, jo færre gange opstår der genkontakt.

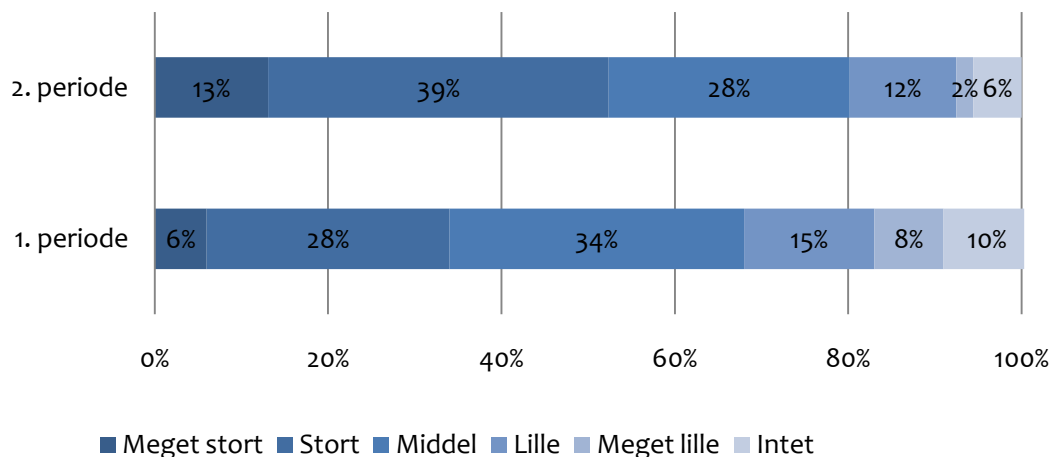
3.4 Brugernes udbytte

For at give et overordnet indtryk af Byggeriets Arbejdsmiljøbus er brugerne blevet spurgt om, hvor stort deres udbytte alt i alt har været af ordningen. Dette er udgangspunktet for en række mere konkretiserede spørgsmål brugeren senere bliver mødt af i evalueringen. Her får vi så at sige den umiddelbare og generelle vurdering fra brugerne.

Der er tilsammen 52 procent, som svarer de har haft et meget stort eller stort udbytte og 28 procent svarer middel. 14 procent har haft et lille eller meget lille udbytte og 10 procent har intet udbytte haft. Det er mindst de 52 procent som har haft et positivt udbytte og vælger man at inkludere kategorien middel, så kommer den samlede positive score op på 80 procent.

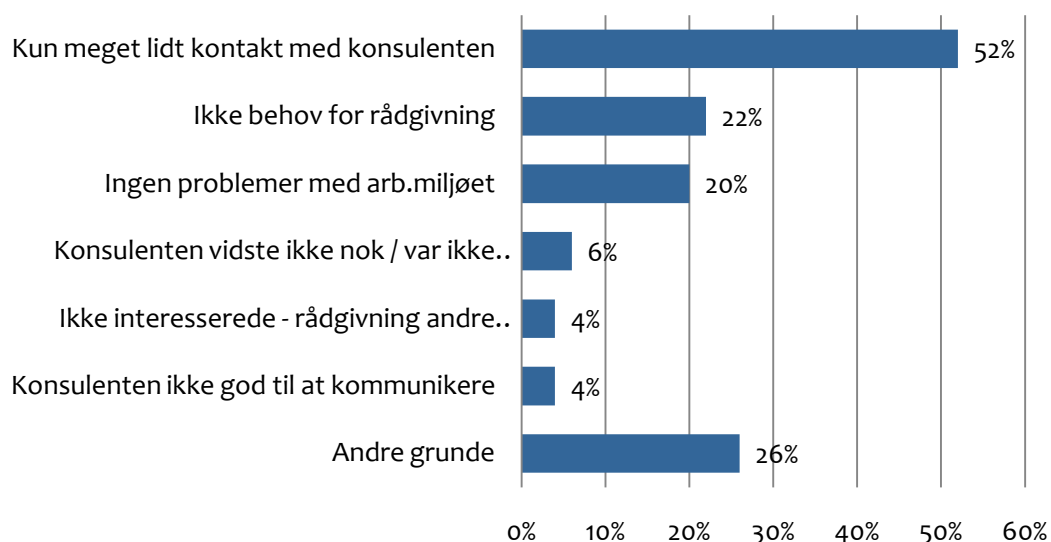
Til sammenligning med evalueringen fra 1. evalueringsperiode er responsen generelt set blevet mere positiv, som det også fremgår i følgende diagram.

Udbytte alt i alt af din kontakt til byggeriets arbejdsmiljøbus



Alle de som har svaret lille, meget lille eller intet udbytte er blevet spurgt om årsagen til deres begrænsede udbytte af kontakten til Byggeriets Arbejdsmiljøbus.

Hvad er årsagen til at du/virksomheden havde et begrænset udbytte af kontakten?



52 procent af brugerne har haft et begrænset udbytte af Byggeriets Arbejdsmiljøbus på grund af en minimal kontakt med konsulenten, 22 procent havde ikke behov for rådgivning og 20 procent havde ingen arbejdsmiljøproblemer. Der er kun få som svarer, at det skyldes at konsulenten ikke var god nok til at kommunikere eller ikke var fagligt dygtig nok.

Både konsulenterne og enkelte besvarelser i forbindelse med indhentning af spørgeskemaet over telefon har givet udtryk for, at der både er virksomheder og byggepladser, der umiddelbart ikke har oplevet at have nogle arbejdsmiljøproblemer, og de derfor havde svært ved

at få et udbytte ud af kontakten med Byggeriets Arbejdsmiljøbus. Som der blev sagt under et telefoninterview med en byggeleder:

”Vi har haft besøg af Byggeriets Arbejdsmiljøbus én gang for halvandet år siden, hvor de fortalte at de fandtes. Vi har ikke haft brug for Byggeriets Arbejdsmiljøbus og har derfor ikke fået rådgivning eller haft yderligere kontakt”

26 procent af brugerne har haft anden årsag til det ringe udbytte, og har kommenteret det som følgende:

ANDRE GRUNDE TIL ET RINGE UDBYTTET AF BYGGERIETS ARBEJDSMILJØBUS

Besøget var kun præsentation

Der opstod vanskeligheder med at implementere den aftalte opfølgning i en presset byggeproces. Der er ikke så meget at sige konsulent på.

Det problem vi havde, kunne ikke løses, men det var ikke pga. konsulenterne, men pga. teknikken

Jeg fik ikke svar på mine spørgsmål.

Konsulent er ikke kommet tilbage med rådgivning som lovet.

Konsulent kontaktede mig aldrig med svarene på de ting vi havde aftalt at han sku undersøge og vende tilbage med.

Kunne ikke få fat i tekniske hjælpemidler til tiden. Overholdt ikke aftaler.

Manglende objektivitet fra Bam-bus.

Manglende tilbagemelding.

Vi var ikke forberedt på at han kom.

Besøget var kun præsentation.

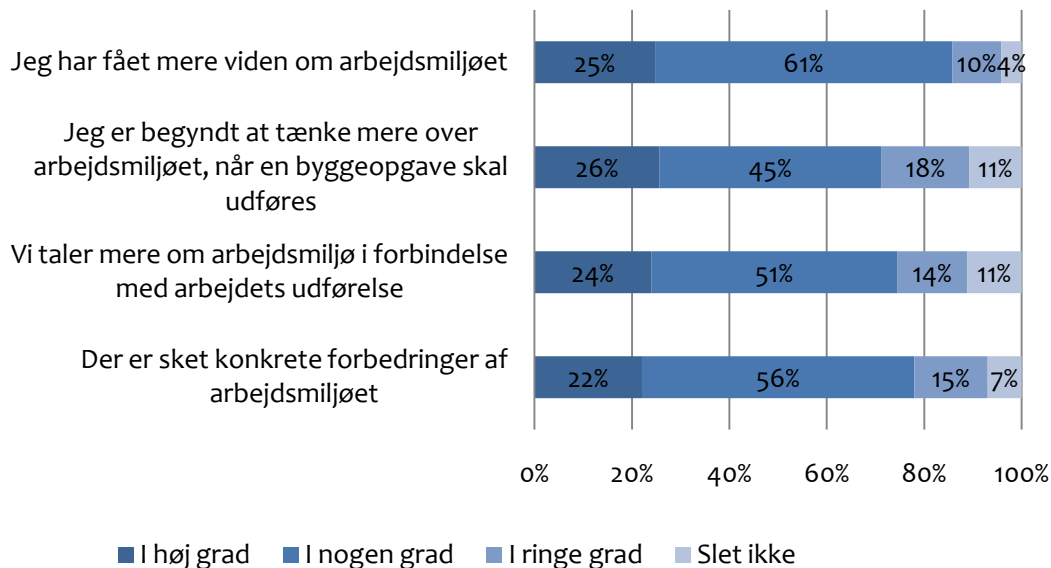
Generelt kan det siges, at selvom 20 procent af brugerne har haft et begrænset udbytte af Byggeriets Arbejdsmiljøbus, så er årsagen til dette i de fleste tilfælde ikke noget, der bør sætte konsulenterne i et negativt lys. Det er oftest fordi virksomheden/byggepladsen ikke oplevede, at der var problemer eller fordi der kun har været sporadisk kontakt.

Udbytte på en videns, erkendelses- og handleskala

Brugerne er blevet bedt om at sætte retning på det udbytte, de gav udtryk for i det forrige spørgsmål. Til dette er der blevet stillet fire spørgsmål, som i sig selv betegner en skala gående fra at få mere viden, reflektere, tale om og forbedre arbejdsmiljøet på baggrund af kontakten. Normalt vil det være sådan, at mange har fået større viden, færre er begyndt at tænke mere over arbejdsmiljø, endnu færre er begyndt at tale mere om arbejdsmiljø og færrest har handlet i forhold til arbejdsmiljø.

Som det kan ses af nedenstående figur er der samlet set flest der har fået mere viden om arbejdsmiljø (85 %), som der også bør være i forhold til den før omtalte skala-tese. Men konkrete forbedringer af arbejdsmiljøet (78 %) kommer ind på andenpladsen og fylder lidt mere end, at brugeren tænker mere over arbejdsmiljø (71 %) eller taler mere om arbejdsmiljø (75 %).

På hvilke områder har du haft udbytte af din kontakt til Byggeriets Arbejdsmiljøbus?



Når spørgsmålet om konkrete forbedringer bryder forventningerne er det et resultat af, at Byggeriets Arbejdsmiljøbus i høj grad arbejder med de konkrete sager og 'hjælper' virksomheder og byggepladser med at komme frem til forbedringer.

Generelt er der en tendens til at medarbejdere i ringere grad mener, at der sket konkrete forbedringer af arbejdsmiljøet, hvor 4 procent svarer 'i ringe grad' og hele 32 procent svarer 'slet ikke'.

1. > 2. evalueringsperiode

Resultaterne i 1. evalueringsperiode er sammenlignet med resultaterne for 2. evalueringsperiode. Når svarene for 'i høj grad' og 'i nogen grad' betragtes som et positivt udbytte, er der i forhold til 1. evalueringsperiode, sket en relativ stor forbedring. Dette gælder især for konkrete forbedringer, hvor det positive udbytte i alt er steget med 29 procent, samt mere viden, hvor det positive udbytte i alt er steget med 28 procent:

	I høj/I nogen grad	
	1. periode	2. periode
<i>Jeg har fået mere viden om arbejdsmiljøet</i>	57%	→ 85%
<i>Jeg er begyndt at tænke mere over arbejdsmiljøet, når en byggeopgave skal udføres</i>	52%	→ 71%
<i>Vi taler mere om arbejdsmiljø i forbindelse med arbejds udførelse</i>	50%	→ 75%
<i>Der er sket konkrete forbedringer af arbejdsmiljøet</i>	49%	→ 78%

Brugerne har kunnet beskrive deres tilfredshed eller mangel på samme i ord. Der er langt færre (8 kommentarer), som beskriver deres utilfredshed end deres tilfredshed (90 kommentarer). Faktisk er det hele 32 procent, der har givet sig tid til at udtrykke deres tilfreds-

hed på skrift, hvorimod kun 3 procent har udtrykt sig utilfreds på skrift. Dette er i sig selv positivt og der er bestemt grund til at tro, at de fleste virksomheder har haft et overvejende positivt udbytte. I 1. evalueringsperiode forholdt det sig sådan, at 6 procent af brugerne udtrykte deres utilfredshed på skrift og 19 procent udtrykte deres tilfredshed; i 2. evalueringsperiode er der med andre ord langt flere positive kommentarer knyttet til brugernes udbytte af Byggeriets Arbejdsmiljøbus.

Det, der vises nedenfor, er et uddrag af det, som er skrevet i kommentarfeltene i spørgeskemaet.

NEGATIVE KOMMENTARER

De er kommet med nogle gode forslag, men de mangler at følge op på det, og så duer det jo ikke

Det er fint at møder bliver aftalt på forhånd - det kan genere at Bam-bus pludselig møder op på pladsen, hvis man er i gang med andre opgaver.

Ville gerne have lidt mere sparring omkring sikkerheden - konstruktiv feedback foretrækkes fremfor, at jeg blot fortæller hvad der er planlagt.

Det kan sommetider medføre ekstra udgifter som man skal overbevise byggeledelsen om er givet godt ud i det lange løb.

Henvend jer gerne til de enkelte fags formand/sjakkajs inden direkte at tage fat i øvrige på pladserne.

Konsulenterne kan virke meget frembrusende. Blander sig uden at vi har bedt om hjælp.

De tager arbejdet fra professionelle sikkerhedskoordinatorer og rådgivere, idet de kan tilbyde gratis rådgivning og hjælp til at komme i gang med sikkerhedskoordinering, hvor rådgivere kan løse disse opgaver. Men hvis der kan skaffes en balance i denne rådgivning er det ikke problematisk. Men Bam-bus har ikke rådgiveransvar og derfor er den en balancegang om der kan rådes længere indtil praktiske arbejdsmiljøproblemer for entreprenører men aldrig for bygherrer.

POSITIVE KOMMENTARER (UDDRAG)

Altid positive personer, som sælger budskabet, så budskabet når ind.

De har været der og hjulpet fra a-z. De er fleksible med deres hjælp til mester og til mig og de mennesker der har haft med sikkerhed at gøre. De er pengene værd og kan anbefales

De svarer på de spørgsmål jeg har - hurtigt. De er gode til at komme ud at vejlede og rådgive på pladsen

Det er meget rart med den konstruktive indgang til snakken om arbejdsmiljø, fremfor Arbejdstilsynets brusende negative hammer, som mange gange kan virke direkte negativ på mange af vores medarbejdere. Flere af vores ansatte roser jer i skyerne, da vi får bekræftet vores indstilling til arbejdsmiljøet. Vi bruger gerne jeres forslag i samtaler med bygherre vedr. bl.a. adgangsforhold.

Det er positivt at Bam-bus kommer rundt, for jeg har oplevet meget arbejde som ikke er forsvarligt. Og nogle gange er der ikke råd til at få en professionel ind

Det positive er, at de er neutrale mellem arbejdsgiver og -tager. At det ikke er en fagforeningsmand eller arbejdstilsyn. Det er fedt

Gode samarbejdspartnere omkring praktiske løsninger af arbejdsmiljøproblemer og kan finde ud af at snakke med entreprenører der ikke forstår reglerne

Jeg har kun positive kommentarer. De møder os hvor vi er. Vi er enige om, at det ikke er sidste gang vi vil bruge dem. Det er åndsvagt at andre byggeledere ikke bruger dem

Jeg havde et konkret problem med mursten som vi skal flytte mange tons af hver dag og det kom de med en løsning på. Det var afgørende at vide hvilke hjælpemidler der er til rådighed. Der har de erfaring

Vi har kun haft positive oplevelser ved vores kontakt med Byggeriets Arbejdsmiljøbus, det er rart med en uvildig instans og vi har fået en betrykkende og kompetent vejledning de gange, vi har været i kontakt med jer. Vi føler at det er lettere at ringe til Bam-bus end til Arbejdstilsynet, hvis vi har et arbejdsmiljøproblem eller tvivlsspørgsmål.

3.5 Hvilke emner er der rådgivet om – konkret rådgivning

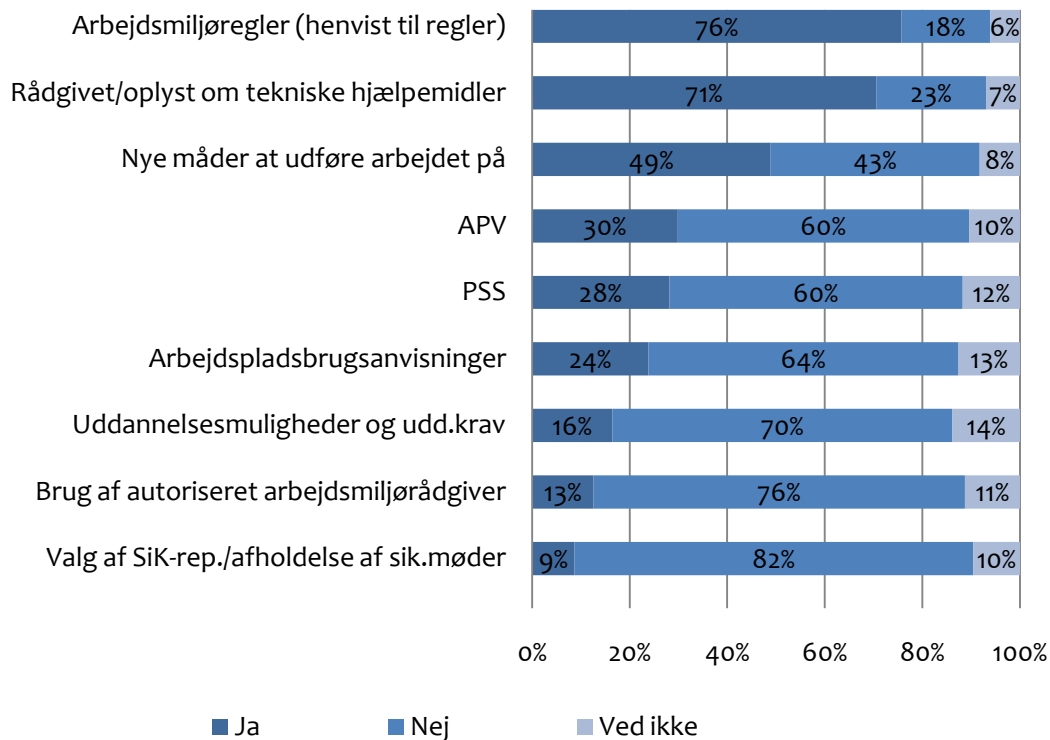
Konsulenterne fra Byggeriets Arbejdsmiljøbus tilbyder forskellig slags rådgivning til de byggepladser og hjemmeverksamheder, de har kontakt til. De forskellige typer af rådgivning er på forhånd sat op som faste svarmuligheder i spørgeskemaet.

Godt og vel tre fjerdedele har modtaget rådgivning om arbejdsmiljøregler og tekniske hjælpemidler og cirka halvdelen har modtaget rådgivning om nye arbejdsmetoder, hvilket er de tre emner der forholder sig meget konkret til arbejdets udførelse. Rådgivning, der ikke direkte relaterer sig til arbejdet fylder forholdsvis mindre, som for eksempel valg af sikkerhedsrepræsentant, uddannelseskraft- og muligheder, APV og PSS.

Det er kun i 13 procent af tilfældene, at konsulenten har henvist virksomheden til en professionel rådgiver. Dette behøver ikke være et problem, da der kun bør henvises, når konsulenten vurderer, det er relevant.

Der er en tendens til at konsulenterne har rådgivet forskelligt, alt efter om brugeren er medarbejder eller virksomhedsejer. For virksomhedsejere er hele 86 procent blevet rådgivet om arbejdsmiljøregler og 46 procent er blevet rådgivet om APV. For medarbejderne er 21 procent blevet rådgivet om valg af sikkerhedsrepræsentant, og 32 procent er blevet rådgivet om uddannelsesmuligheder i relation til arbejdsmiljø. På den anden side er kun 15 procent af medarbejderne blevet rådgivet om PSS.

Hvad har konsulenten fra Byggeriets Arbejdsmiljøbus rådgivet om i forhold til din virksomhed/byggeplads?



Størrelsen af virksomheden kan også have en betydning for den rådgivning konsulenten er kommet med. For virksomheder med 1-9 ansatte er 43 procent af brugerne blevet rådgivet om APV, hvilket gør sig omvendt gældende for virksomheder med 200 og derover ansatte, hvor rådgivning om APV kun udgør 17 procent. Endvidere er kun 14 procent af brugerne i virksomheder med 200 og derover ansatte blevet rådgivet om arbejdspladsbrugsanvisninger.

Der kan også være en sammenhæng mellem brugerens anciennitet og den rådgivning konsulenten er kommet med. For brugere med 1-9 års anciennitet har kun 20 procent fået rådgivning om APV og 9 procent fået rådgivning om arbejdspladsbrugsanvisning. For brugere med 20-29 års anciennitet er hele 83 procent blevet rådgivet om tekniske hjælpemidler, 67 procent er blevet rådgivet om nye arbejdsmetoder og 41 procent er blevet rådgivet om APV.

Endvidere kan der også være en sammenhæng mellem brugerens alder og hvilken rådgivning konsulenten har tilbudt. Generelt har de yngre brugere fået tilbudt lidt mindre rådgivning, hvilket blandt andet gælder for råd om tekniske hjælpemidler (61%), nye arbejdsmetoder (32%) og arbejdspladsbrugsanvisning (11%).

Ud fra dette kan man skønne, at konsulenten forsøger at tilpasse sin rådgivning til brugeren; nok især om det er en bruger fra medarbejder- eller ledelsessiden.

1. > 2. evalueringsperiode

Generelt har brugerne modtaget mere rådgivning i 2. evalueringsperiode end i 1. hvilket fremgår af nedenstående sammenligning:

	Ja	
	1. periode	2. periode
Arbejdsmiljøregler (henvist til regler)	55 %	→ 76 %
Rådgivet/oplyst om tekniske hjælpemidler	62 %	→ 71 %
Nye måder at udføre arbejdet på	40 %	→ 49 %
APV (arbejdspladsvurdering)	17 %	→ 30 %
PSS (plan for Sikkerhed og Sundhed)	30 %	← 28 %
Arbejdspladsbrugsanvisninger	18 %	→ 24 %
Uddannelsesmuligheder og udd.krav i relation til arbejdsmiljø	16 %	= 16 %
Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver	10 %	→ 13 %
Valg af siK-rep./afholdelse af sik.møder	21 %	← 9 %

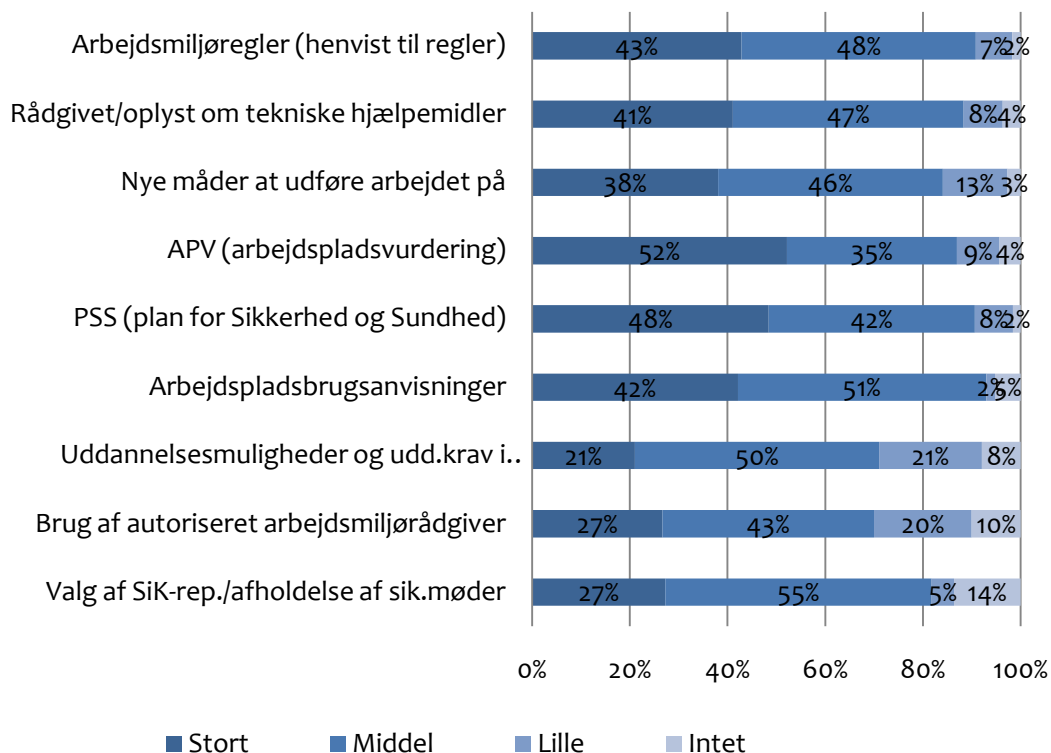
Rådgivning om arbejdsmiljøregler er steget med 21 procent siden 1. evalueringsperiode og både rådgivning om nye tekniske hjælpemidler og nye arbejdsmetoder er steget med 9 procent. Som nævnt tidligere er det de tre emner, der forholder sig meget konkret til arbejdets udførelse, hvilket er et tegn på at konsulenterne lægger vægt på praktisk orienterede problemer og løsninger. På den anden side er rådgivning om APV steget med 13 procent, hvilket kan siges at være en klar forbedring af rådgivningen omkring det systematisk forebyggende arbejdsmiljøarbejde. Det eneste resultat, der er faldet markant med 12 procent fra 1. evalueringsperiode til 2. evalueringsperiode, er valg af sikkerhedsrepræsentant/afholdelse af sikkerhedsmøde – det skal dog tilføjes at spørgsmålet var formuleret noget anderledes i undersøgelsen for 1. evalueringsperiode, hvilket godt kan have haft en påvirkning på resultatet. Spørgsmålet i 1. evalueringsperiode lød som følgende: Konsulenten har rådgivet om organisering af arbejdsmiljøarbejdet (sikkerhedsudvalg, sikkerhedsrepræsentant mv.).

Samlet set må det siges, at det er positivt at rådgivningen generelt er steget.

Udbytte af rådgivningen

For hvert af de emner, konsulenten har rådgivet om, er der også blevet spurgt om udbyttet. Det generelle billede er, at der har været et stort eller middel udbytte hos langt de fleste af brugerne, hvilket kan tolkes som, at de fleste brugere har haft et positivt udbytte af rådgivningen. Med andre ord har den rådgivning konsulenterne er kommet med været velmodtaget og brugbar.

Hvad har dit/virksomhedens udbytte af konsulentens rådgivning været?



1. > 2. evalueringsperiode

I forhold til udbytte af rådgivningen er der også sket en markant forbedring, som det også fremgår i den nedenstående sammenligning:

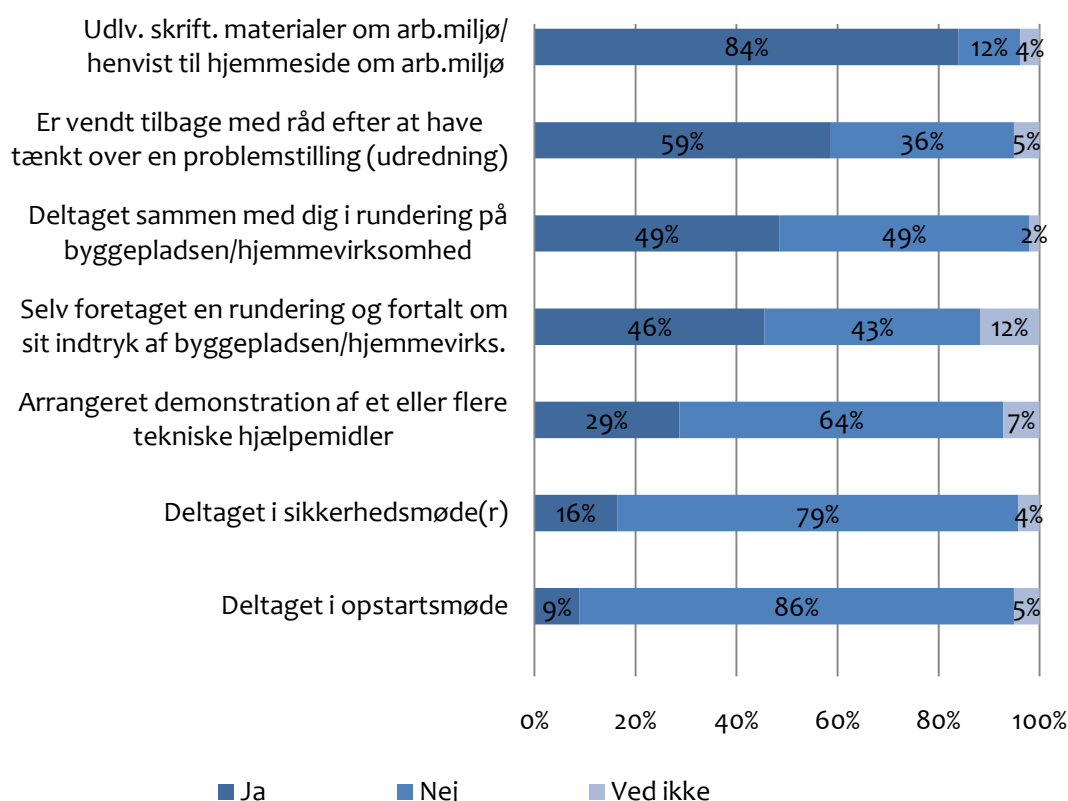
	Stort/Middel	
	1. periode	2. periode
Arbejds miljøregler (henvist til regler)	71%	→ 91%
Rådgivet/oplyst om tekniske hjælpemidler	63%	→ 88%
Nye måder at udføre arbejdet på	66%	→ 88%
APV (arbejdspladsvurdering)	74%	→ 87%
PSS (plan for Sikkerhed og Sundhed)	80%	→ 90%
Arbejdspladsbrugsanvisninger	58%	→ 93%
Uddannelsesmuligheder og udd.krav	69%	→ 71%
Brug af autoriseret arbejdsmiljørådgiver	31%	→ 70%
Valg af SiK-rep./afholdelse af sik.møder	62%	→ 82%

At udbyttet af rådgivning er steget så markant kan være et tegn på, at konsulenterne er blevet bedre og har fået mere viden både om, hvad de rådgiver om og hvordan de udfører rådgivning.

3.6 Hvad har konsulenten bidraget med?

Konsulenten kan have bidraget til den enkelte bruger på forskellige vis. I 84 procent af kontakterne har konsulenten udleveret skriftligt materiale om arbejdsmiljø, i 59 procent af tilfældene er han kommet tilbage med råd efter at have tænkt over en problemstilling, i 49 procent tilfældene har han foretaget en rundring på byggepladsen/hjemmevirksomheden med brugeren og i 46 procent af tilfældene har konsulenten selv foretaget en rundring. Dette skal dog ses i lyset af, at konsulenten ikke altid er fysisk tilstede på byggepladsen eller i hjemmevirksomheden (ved telefon og email kontakt), og derfor vil det ikke altid være muligt at foretage en rundring. Endvidere behøver konsulenten naturligvis ikke at komme tilbage med et svar på en problemstilling, hvis der ikke har været nogen. Dertil skal det siges, at nogle af brugerne, der er blevet interviewet har givet udtryk for, at de stadig venter på tilbagemelding, men kun fordi de lige er begyndt på et samarbejde med Byggeriets Arbejdsmiljøbus.

Hvad har konsulenten fra Byggeriets Arbejdsmiljøbus bidraget med i forhold til din virksomhed/byggeplads?



I 29 procent af kontakterne har konsulenten arrangeret demonstration af et eller flere tekniske hjælpemidler, hvilket i sig selv er et ret flot resultat. Kun i 16 procent af tilfældene har konsulenten deltaget i sikkerhedsmøde og i 9 procent af tilfældene har konsulenten deltaget i opstartsmøde. I forhold til sikkerhedsmøde og opstartsmøde bør det både ses i forhold til

timing og behov, hvilket kan have en stærk indflydelse på, om konsulenten har deltaget eller ej.

I forhold til medarbejdere, har konsulenten oftere været på rundring sammen med brugeren (59 %) end konsulent selv har foretaget rundringen på egen hånd (32 %). Kun 47 procent af medarbejderne giver udtryk for, at konsulent senere er vendt tilbage efter at have tænkt over en problemstilling. I virksomheder med 1-9 ansatte er det kun 18 procent der har oplevet at konsulenten har arrangeret demonstration af tekniske hjælpemidler.

58 procent af brugerne med 1-9 års anciennitet og 57 procent af brugerne med 20-29 års anciennitet fortæller at konsulent selv har foretaget rundring, hvor kun 36 procent af brugere med 10-19 års anciennitet fortæller samme historie. Kun 19 procent af brugerne med 1-9 års anciennitet giver udtryk for at konsulenten har arrangeret demonstration af teknisk hjælpemiddel, hvor hele 41 procent af brugere med 20-29 års erfaring giver udtryk for det samme. Kun 49 procent af brugerne med 10-19 års anciennitet fortæller at konsulent senere er vendt tilbage med råd efter at have tænkt over en problemstilling, hvor det for brugere med 20-29 års anciennitet udgør 70 procent.

1. > 2. evalueringsperiode

I forhold til konsulentens bidrag må det siges, at de er blevet mere aktive i 2. evalueringsperiode end i 1. evalueringsperiode, som det også fremgår i det nedenstående:

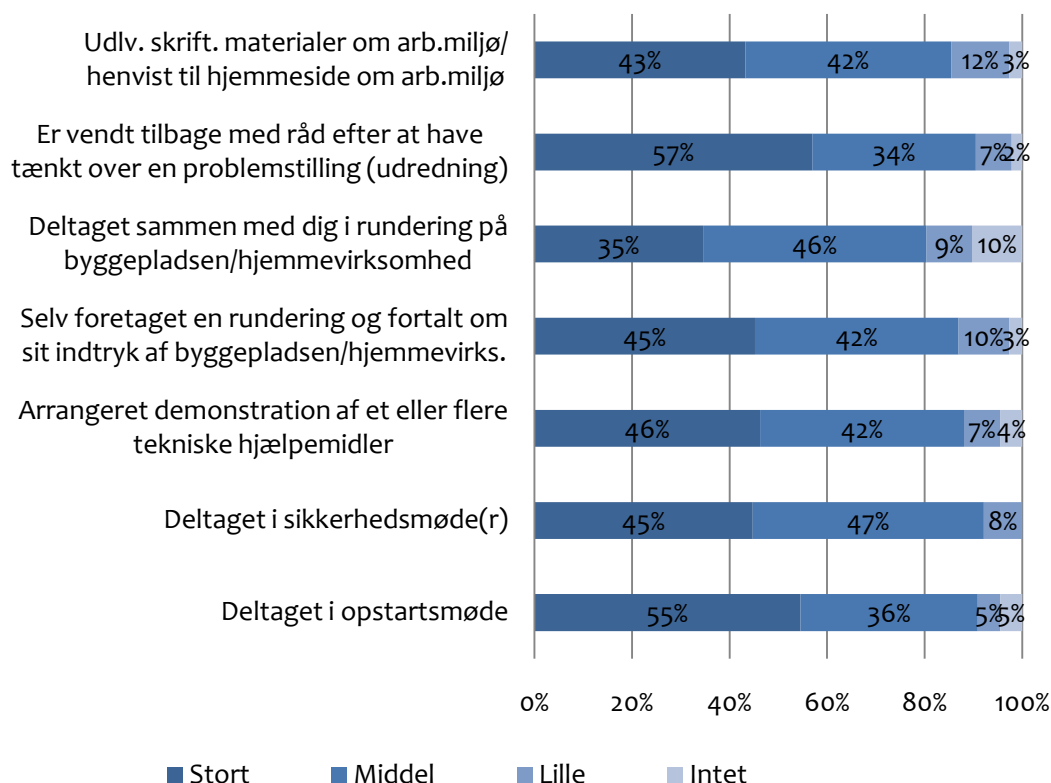
	Ja	
	1. periode	2. periode
Udlv. skrift. materialer om arb.miljø/ henvist til hjemmeside om arb.miljø	68 %	→ 84 %
Er vendt tilbage med råd efter at have tænkt over en problemstilling (udredning)	32 %	→ 59 %
Deltaget sammen med dig i rundring på byggepladsen/hjemmevirksomhed	45 %	→ 49 %
Selv foretaget en rundring og fortalt om sit indtryk af byggepladsen/hjemmevirks.	36 %	→ 46 %
Arrangeret demonstration af et eller flere tekniske hjælpemidler	18 %	→ 29 %
Deltaget i sikkerhedsmøde(r)	10 %	→ 16 %
Deltaget i opstartsmøde	2 %	→ 9 %

I forhold til at udlevere skriftligt materiale om arbejdsmiljø er bidraget steget med 16 procent, og i forhold til konsulentens tilbagevending på en problemstilling, der er bidraget steget med hele 27 procent. I alle tilfældene er konsulentens bidrag steget, hvilket må siges at være et positivt resultat.

Udbytte af bidrag

For hvert af de bidrag konsulentten er kommet med, er der også blevet spurgt om udbyttet af det. Som det også gjorde sig gældende for rådgivningen har der været et stort eller middel udbytte hos langt de fleste af brugerne, hvilket kan tolkes som, at de fleste brugere har haft et positivt udbytte af konsulentens bidrag. Det vil sige at brugerne generelt har fået et godt udbytte af konsulentens bidrag.

Hvad har dit/virksomhedens udbytte af konsulentens indsats været?



1. > 2. evalueringsperiode

I forhold til udbyttet af konsulentens bidrag er der i alle tilfældene foruden ét (hvor konsulentten sammen med brugeren har været på rundring), sket en positiv stigning. I det ene tilfælde er der sket et fald på 4 procent. Det bør nævnes at brugerne i 1. evalueringsperiode gav positivt udtryk for udbyttet af konsulentens bidrag, men derfor er der stadig sket en pæn stigning i forhold til 2. evalueringsperiode. Dette gælder især konsulentens deltagelse i opstartsmøde, hvor der er en stigning på hele 41 procent.

Som det kan ses af skemaet er udbyttet af konsulentens bidrag i de fleste tilfælde blevet modtaget mere positivt i 2. evalueringsperiode end i 1. evalueringsperiode, hvilket igen kan være et tegn på, at konsulenterne er blevet mere erfarne og har forbedret sig.

	Stort/Middel	
	1. periode	2. periode
Udlv. skrift. materialer om arb.miljø/ henvist til hjemmeside om arb.miljø	72 %	→ 85 %
Er vendt tilbage med råd efter at have tænkt over en problemstilling (udredning)	84 %	→ 91 %
Deltaget sammen med dig i rundering på byggepladsen/hjemmevirksomhed	85 %	← 81 %
Selv foretaget en rundering og fortalt om sit indtryk af byggepladsen/hjemmevirks.	78 %	→ 81 %
Arrangeret demonstration af et eller flere tekniske hjælpemidler	70 %	→ 88 %
Deltaget i sikkerhedsmøde(r)	70 %	→ 92 %
Deltaget i opstartsmøde	50 %	→ 91 %

Brugerne har kunnet komme med yderligere kommentarer, både til de emner som konsulenten har rådgivet om og til de andre indsatser som konsulenten kan have gjort. I det følgende vil et uddrag af kommentarerne blive præsenteret, hvor der vil være en vekslen mellem positive og mindre positive kommentarer.

KOMMENTARER TIL KONSULENTENS RÅDGIVNING

Den er god. Han fortæller lidt om nogle forskellige ting. Man kan tage det man kan bruge

Fik udleveret noget materiale omkring vinterbyggeri i efteråret, materialet er læst grundigt.

God ... og lige hvad vi havde brug for

Han er kun kommet med ørepropper - og det synes vi ikke vi kan bruge til nogen ting.

Jeg har været ganske glad for vores kontakt. Det har været konkrete ting vi skulle have afklaret, og det har han været god til

Jeg synes den har været mangelfuld

Jeg synes det er godt at der er nogen der kommer ud, som har sat sig mere ind i ting end andre. Der foregår en masse rådgivning bare ved at tale med dem, men det er svært at vurdere det bagefter

Jeg synes det har været godt og seriøst

Rådgivningen har været yderst kompetent

Jeg synes det var godt. Vi fik de svar vi skulle have

Superfin og kompetent rådgivning!

KOMMENTARER TIL KONSULENTENS INDSATS

Det er godt "med andre øjne" på pladsen, da både koordinator og entreprenør kan se sig blinde på nogle forhold - eller ikke helt kan finde ud af at afklare dem (ofte når der er økonomi indblandet). Det er især en hjælp når det nødvendigheden af foranstaltninger indskærpes over for entreprenøren (af Bam-bus)

Det er positivt at der kommer en konsulent som kan se, at der findes opgaver som man ikke kan udføre efter Arbejdstilsynet anvisninger, og gør en indsats for at hjælpe.

Der skal følges op på tingene og aftaler skal overholdes. Jeg har ikke fået noget ud af min kontakt med Bam-bus

Fin dialog med konsulenten og det er helt sikkert at han bliver kontaktet når næste hold håndværkere kommer på pladsen

Fint nok, jeg fik styr på APV!

Fuld indsigt i de identificerede problemstillinger, overblik over muligheder for forbedring, velkommunikerende optræden på byggepladsen, men lidt tung på opfølgingsdelen

Han er en mægler mellem menig arbejder og mester. Sådan undgås konflikter

Hurtig og effektiv - god til at tale med håndværkerne på pladserne og overbevise dem om at det er en god ide at prøve at gøre ting anderledes eller anvende et hjælpemiddel

Indsatsen har været helt i top. Alle parter, medarbejdere, byggepladsledelse, rådgivere og bygherre har fået udbytte at hhv. besøg samt fremsendt materiale, har fået os til at føle at vi har et fælles projekt. Kan kun sige at vi alle har været meget tilfredse

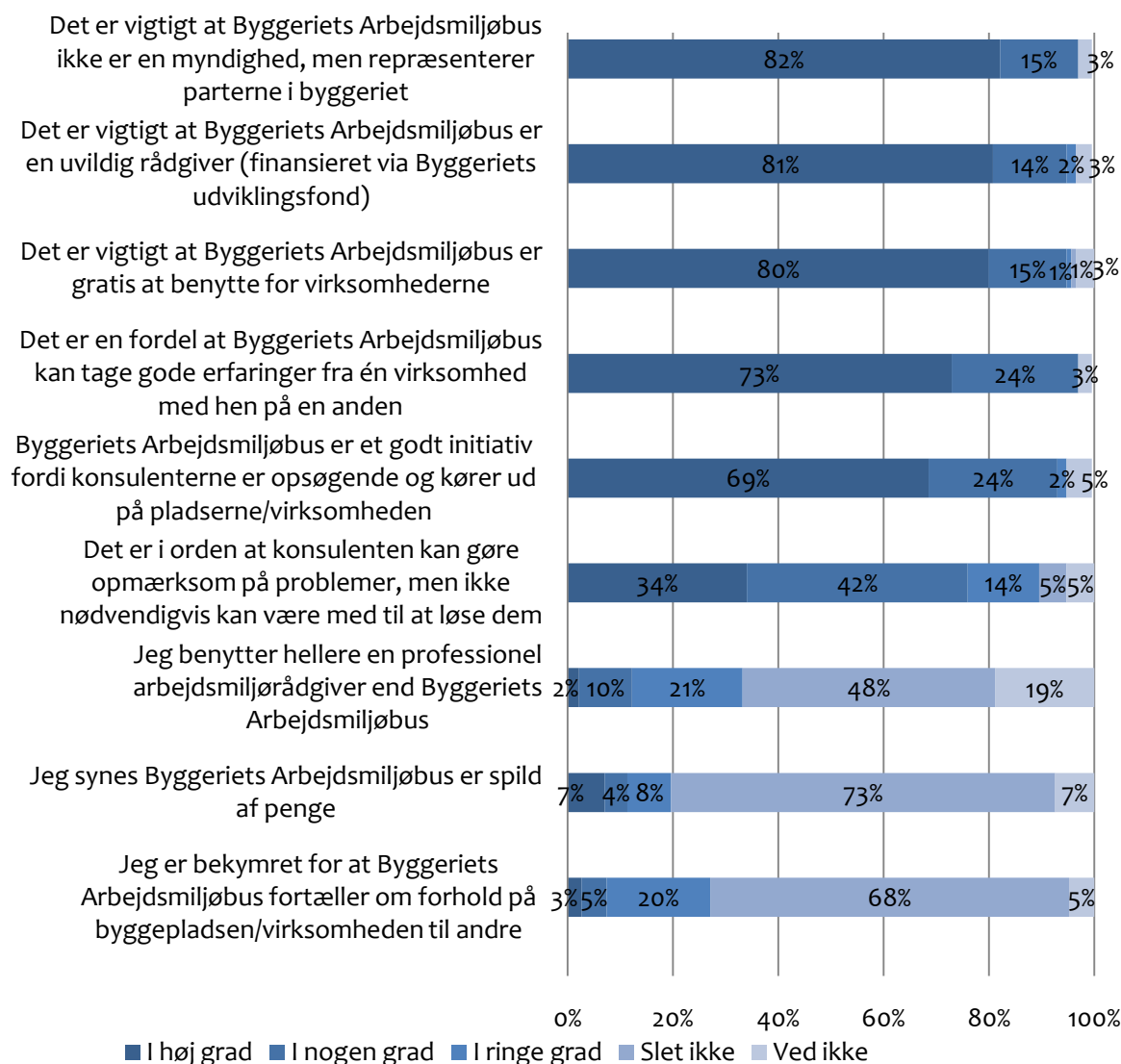
Når man stiller et spørgsmål bliver det taget seriøst og efterfølgende finder man en løsning, modsat til Arbejdstilsynet der er der bare endnu flere spørgsmål.

Vi bruger Bam-bus til at rådgive os om arbejdsmiljøet på et motorvejsbyggeri, hvor bygherren har svært ved at forstå at der er noget som hedder arbejdsmiljø

3.7 Brugernes holdning til konsulenttjenesten

Generelt støtter brugerne op om principperne bag Byggeriets Arbejdsmiljøbus, hvor over 90 procent udtrykker sig positivt til synspunkterne om, at konsulenttjenesten ikke er en myndighed, at de er en uvildig rådgiver, at de er gratis at benytte, at de kan tage gode erfaringer med fra en plads til en anden og at de er et godt initiativ fordi de er opsøgende. Lidt mindre positive er brugerne over for, om konsulenten kun kan gøre opmærksom på problemer, men ikke nødvendigvis løse dem; dog udtrykker 76 procent sig samlet set stadig positivt om det.

Her følger en række spørgsmål om din holdning til Byggeriets Arbejdsmiljøbus



Omvendt er det kun 12 procent, der hellere vil benytte en professionel arbejdsmiljørådgiver og 11 procent mener Byggeriets Arbejdsmiljøbus er spild af penge – med andre ord foretrækker de fleste af brugerne at benytte sig af Byggeriets Arbejdsmiljøbus. 8 procent udtrykker at de er bange for, at konsulenten fortæller om forhold på ens byggeplads/virksomhed til, hvilket tyder på at størstedelen af brugerne føler stor tillid til konsulenterne.

1. > 2. evalueringsperiode

Brugerne i 1. evalueringsperiode støttede også markant op om principperne bag Byggeriets Arbejdsmiljøbus. Til trods for dette er der også her sket en positiv stigning, hvor evalueringen i dag viser, at der er endnu større opbakning omkring principperne. På den anden side er utilfredsheden også steget med nogle få procenter i forhold til, om brugeren hellere benytter en professionel arbejdsmiljørådgiver, om Byggeriets Arbejdsmiljøbus er spild af penge, og hvor vidt brugeren er bange for, at konsulenten vil fortælle om brugerens forhold på arbejdspladsen/hjemmevirksomheden til andre. Denne stigning er dog lille og generelt er brugerne holdning yderst positiv.

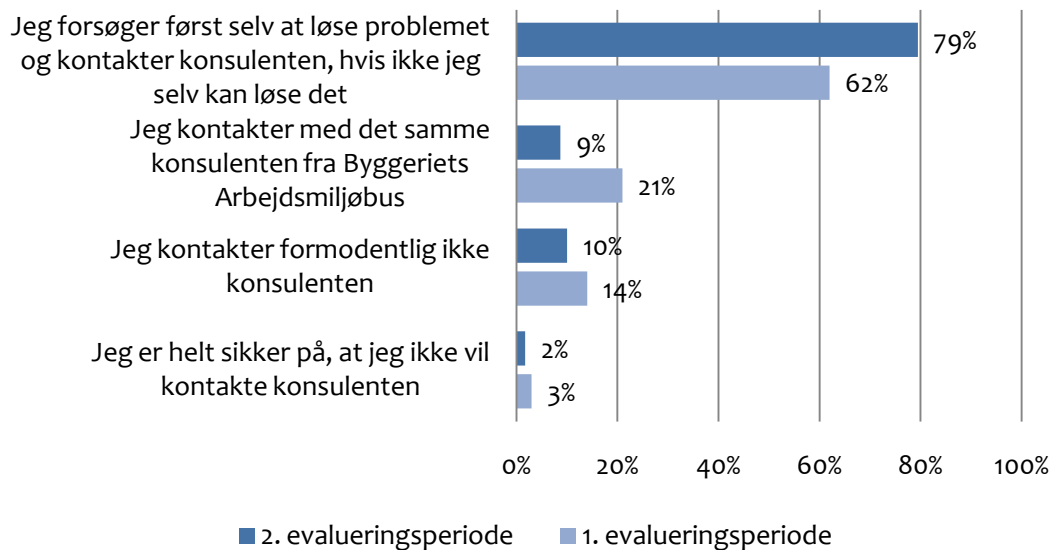
	I høj grad/I nogen grad	
	1. periode	2. periode
Det er vigtigt at Byggeriets Arbejdsmiljøbus ikke er en myndighed, men repræsenterer parterne i byggeriet	83 %	→ 97 %
Det er vigtigt at Byggeriets Arbejdsmiljøbus er en uvildig rådgiver (finansieret via Byggeriets udviklingsfond)	81 %	→ 95 %
Det er vigtigt at Byggeriets Arbejdsmiljøbus er gratis at benytte for virksomhederne	82 %	→ 95 %
Det er en fordel at Byggeriets Arbejdsmiljøbus kan tage gode erfaringer fra én virksomhed med hen på en anden	93 %	→ 97 %
Byggeriets Arbejdsmiljøbus er et godt initiativ fordi konsulenterne er opsøgende og kører ud på pladserne/virksomheden	87 %	→ 93 %
Det er i orden at konsulenten kan gøre opmærksom på problemer, men ikke nødvendigvis kan være med til at løse dem	82 %	← 76 %
Jeg benytter hellere en professionel arbejdsmiljørådgiver end Byggeriets Arbejdsmiljøbus	10 %	→ 12 %
Jeg synes Byggeriets Arbejdsmiljøbus er spild af penge	7 %	→ 11 %
Jeg er bekymret for at Byggeriets Arbejdsmiljøbus fortæller om forhold på byggepladsen/virksomheden til andre	4 %	→ 8 %

I forhold til evalueringen i 1. evalueringsperiode kan det siges, at der er en øget opbakning i vurderingen for 2. evalueringsperiode i forhold til de principper Byggeriets Arbejdsmiljøbus opererer efter.

Vælger brugeren at kontakte konsulenten?

Lakmusprøven på konsulenternes indsats er, at spørge hvad virksomhederne gør, når de står over for et arbejdsmiljøproblem: kontakter de konsulenten? For at svare på dette spørgsmål samt undersøge om der er sket en forandring siden den forrige evaluering, vil brugernes svar for 2. evalueringsperiode blive sammenlignet med brugerne svar i 1. evalueringsperiode i følgende diagram:

Hvis du står over for et nyt arbejdsmiljøproblem i din virksomhed/byggeplads, hvad gør du så?



For 2. evalueringsperiode kan det ses at i alt 86 procent har tænkt sig at kontakte konsulenten, hvor en tiendedel af disse vil gøre det med det samme og ni tiendedele vil søge at løse problemet selv først. Samlet set vil 12 procent ikke kontakte konsulenten, dog har 10 procent af disse brugere en lille åbning, da de svarer 'formodentlig ikke'. Samlet set er det fint, at virksomhederne selv vil søge en løsning inden de kontakter konsulenten – pointen er selvfølgelig at størstedelen af brugerne er positive over at skulle kontakte konsulenterne fra Byggeriets Arbejdsmiljøbus.

Den væsentligste forskel til 1. evalueringsperiode er, at der var flere som ville kontakte Byggeriets Arbejdsmiljøbus med det samme og færre som selv først ville søge at løse problemet. Det forekommer i orden, at der er flere som selv først vil søge at løse problemet inden de kontakter konsulentordningen.

94 procent af de ansatte vil selv forsøge at løse problemet før de kontakter konsulenten fra Byggeriets Arbejdsmiljøbus (mod 79 procent generelt), men ellers er der ingen sammenhæng mellem brugernes baggrundskarakteristika og om disse vil kontakte Byggeriets Arbejdsmiljøbus eller ej.

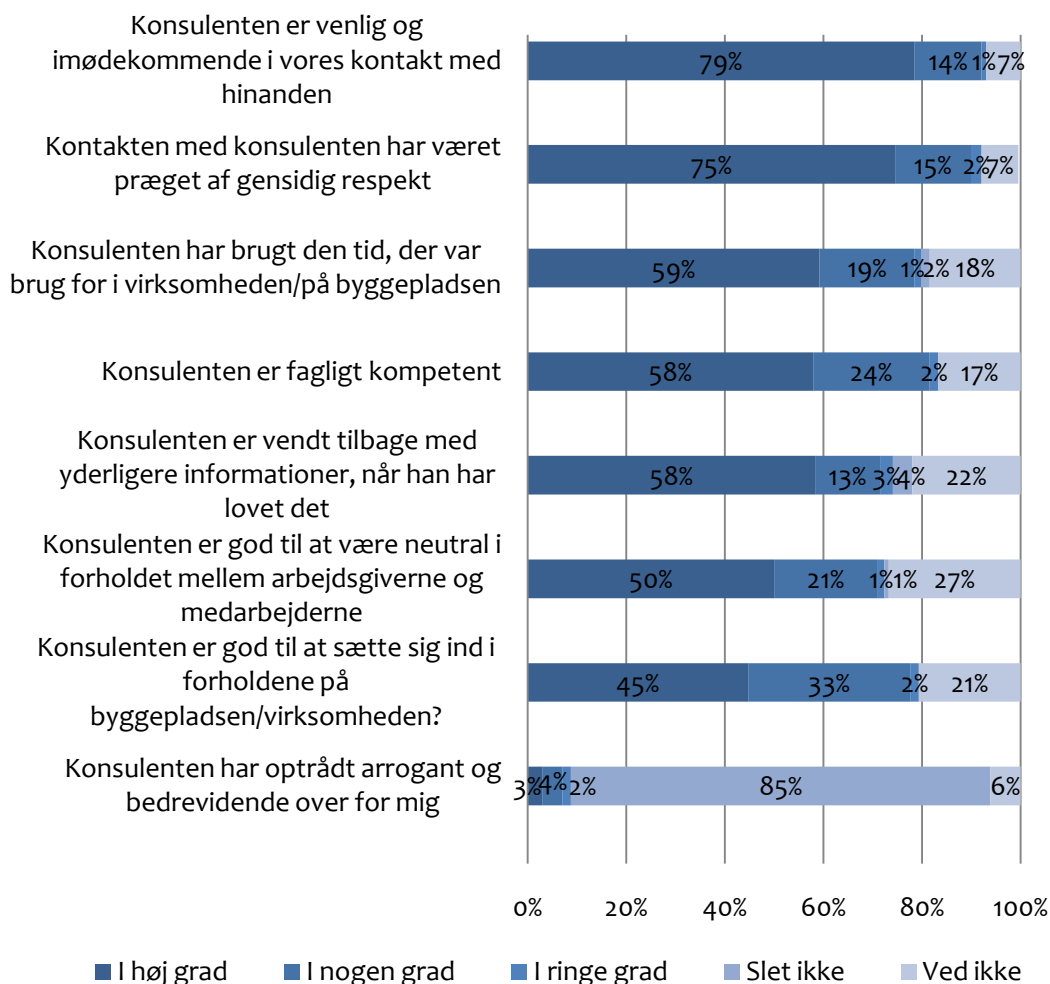
Brugernes vurdering af relationen til konsulenterne

Eftersom det er ekstremt vigtigt, at der er en god relation mellem konsulenten og brugeren for at Byggeriets Arbejdsmiljøbus skal kunne fungere som ønsket, er det også vigtigt at relationen til konsulenterne bliver vurderet positivt.

Brugerne er blevet spurgt til deres relation til konsulenten da den gode relation er altafgørende i forhold til det gode samarbejde. Generelt kan det siges at vurderingerne af brugernes relation til konsulenterne ligger på et højt niveau. Brugere udtrykker sig specielt positivt når det handler om det personlige samspil, som for eksempel at være venlig og imødekommende (93 %), gensidig respekt (90 %) og ikke at optræde arrogant i kontakten (87 %). Endvidere vurderer 82 procent at konsulenten er fagligt kompetent, 78 procent vurderer at konsulenten har brugt den tid der var brug for på byggepladsen/hjemmevirksomheden, 71 procent udtrykker at konsulenten vender tilbage med yderligere informationer, når han har lovet det,

71 procent vurderer at konsulenten er god til at være neutral i forholdet mellem arbejdsgiverne og medarbejderne og sidst men ikke mindst vurderer 78 procent, at konsulenten er god til at sætte sig ind i forholdene på byggepladsen/hjemmevirksomheden.

Her følger en række spørgsmål om din relation til konsulenten



Der bør lægges mærke til at der i flere af tilfældene er en ret stor procentdel der svarer 'ved ikke'. I spørgsmålet angående om konsulenten er vendt tilbage med yderligere informationer når han har lovet det, er der en væsentlig årsag til at brugeren må svare 'ved ikke' (22 %); konsulenten har ikke nødvendigvis lovet at komme tilbage med yderligere information, hvis der for eksempel ikke har været brug for det. I dette tilfælde må brugeren svare 'ved ikke', da der ikke er andre svarmuligheder. I forhold til spørgsmålet der omhandler om konsulenten har været god til at være neutral mellem arbejdsgiver og medarbejder, hvilket slet ikke behøver at være tilfældet. For eksempel kan konsulenten have mødt brugeren alene på sit besøg eller også kan kontakten have været telefonisk eller per email, hvilket begge er situationer, hvor kun brugeren og konsulenten er involveret.

1. > 2. evalueringsperiode

Vurderingen af relationen til konsulenterne i 1. evalueringsperiode var også positiv og der er generelt sket en lille stigning i 2. evalueringsperiode. I forhold til om konsulenten er vendt

tilbage med yderligere informationer når han har lovet det, er stigningen dog så stor som 17 procent. På den anden side vurderer 7 procent, at konsulenten har optrådt sig arrogant, hvilket er en lille stigning, og en kategori der helst skulle forblive så lille som mulig.

	I høj grad/I nogen grad	
	1. periode	2. periode
Konsulenten er venlig og imødekommende i vores kontakt med hinanden	91 %	→ 93 %
Kontakten med konsulenten har været præget af gensidig respekt	88 %	→ 90 %
Konsulenten har brugt den tid, der var brug for i virksomheden/på byggepladsen	74 %	→ 78 %
Konsulenten er fagligt kompetent	78 %	→ 82 %
Konsulenten er vendt tilbage med yderligere informationer, når han har lovet det	55 %	→ 71 %
Konsulenten er god til at være neutral i forholdet mellem arbejdsgiverne og medarbejderne	69 %	→ 71 %
Konsulenten er god til at sætte sig ind i forholdene på byggepladsen/virksomheden?	74 %	→ 78 %
Konsulenten har optrådt arrogant og bedrøvelende over for mig	4 %	→ 7 %

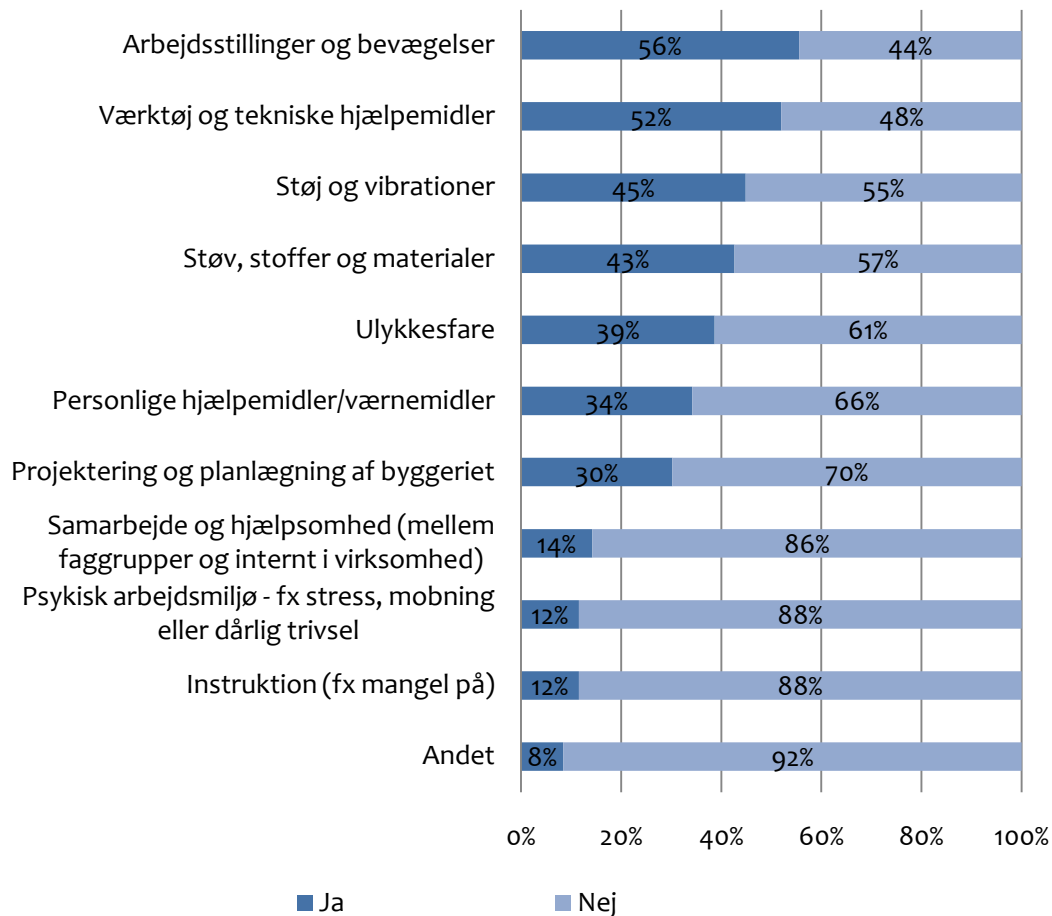
3.8 Arbejdsmiljøproblemer set i forhold til rådgivningsindsats

Brugerne er blevet bedt om at svare på, hvilke arbejdsmiljøproblemer deres virksomhed/byggeplads har og bagefter om de er blevet rådgivet på de områder, hvor de har problemer. Pointen er, at der eventuelt kan afdækkes områder, hvor der mangler rådgivning.

56 procent har, som det højeste, problemer med arbejdsstillinger og bevægelser, herefter følger problemer med værktøj og tekniske hjælpemidler (52 %), støj og vibrationer (45 %), støv, stoffer og materialer (43 %), ulykkesfare (39 %), personlige hjælpemidler/værnemidler (34 %) og projektering og planlægning af byggeriet (30 %). De mere 'bløde' områder som samarbejde (14 %), det psykiske arbejdsmiljø (12 %) og instruktion (12 %) scorer alle lavt.

Typen af arbejdsmiljøproblem hænger i visse tilfælde sammen med, hvilken position i virksomheden brugeren har. 63 procent af virksomhedsejerne har problemer med værktøj og tekniske hjælpemidler, hvor det kun er 41 procent af medarbejderne der har samme problem. 50 procent af virksomhedsejerne fortæller endvidere, at de har problemer med personlige hjælpemidler/værnemidler, hvorimod kun 18 procent af medarbejderne fortæller at de har de samme problemer. Til gengæld giver 59 procent af medarbejderne udtryk for, at de har problemer med støv, stoffer og materialer samt 59 procent af medarbejderne har problemer med støj og vibrationer.

Hvilke arbejdsmiljøproblemer har virksomheden/byggepladsen?



Der kan være en sammenhæng mellem størrelsen af virksomheden og hyppigheden af typen af arbejdsproblemer. Kun 23 procent af virksomheder med 1-9 ansatte har problemer med ulykkesfare, og i virksomheder med 200 ansatte og derover er det kun 29 procent der fortæller om problemer med støv, stoffer og materialer samt 24 procent, der fortæller om problemer med personlige hjælpemidler/værnemidler. På den anden side har virksomheder med 200 ansatte og derover flere problemer med projektering og planlægning af byggeriet (41 %) samt det psykiske arbejdsmiljø (24 %).

Der kan også være en sammenhæng mellem hvor ofte en bestemt type af problem forekommer og brugerens anciennitet. Kun 40 procent af brugerne med 1-9 års anciennitet mener, at de har problemer med arbejdsstillinger og bevægelser, hvor hele 69 procent af brugerne med 20-29 års anciennitet mener at de har det samme problem. På den anden side mener hele 54 procent af brugerne med 1-9 års anciennitet, at de har problemer med støj og vibrationer. 41 procent af brugerne med 30-40 års anciennitet fortæller de har problemer med værktøj og tekniske hjælpemidler.

Der kan også være en lille sammenhæng mellem alder og arbejdsmiljøproblemer. Kun 28 procent af brugerne i aldersgruppen 17-34 år giver udtryk for problemer med ulykkesfare, hvor hele 56 procent af samme aldersgruppe giver udtryk for at de har problemer med støj og vibrationer.

1. > 2. evalueringsperiode

Interessant nok giver brugerne i denne evaluering udtryk for, at der generelt er flere arbejdsmiljøproblemer i 2. evalueringsperiode end de gjorde i 1. evalueringsperiode.

Under de kvantitative telefoninterview blev det observeret, at det kunne være svært at forstå, hvad et arbejdsmiljøproblem konkret indebar. Flere af brugerne arbejdede for eksempel i et miljø med støj, men havde svært ved at vurdere om det direkte var et problem.

Fra andre undersøgelser af arbejdsmiljø inden for bygge- & anlægsområdet er der også viden om at forståelsen af problem kan være meget konkret og mekanistisk. Fx er der eksempler på ledere som har løst et arbejdsmiljøproblem i deres virksomhed, hvorefter de siger, at nu ikke har det problem længere; det er jo løst. Her vil en arbejdsmiljøprofessionel typisk have en mere relativ forståelse af problemer, som noget der stadig er der selvom de er løst her og nu.

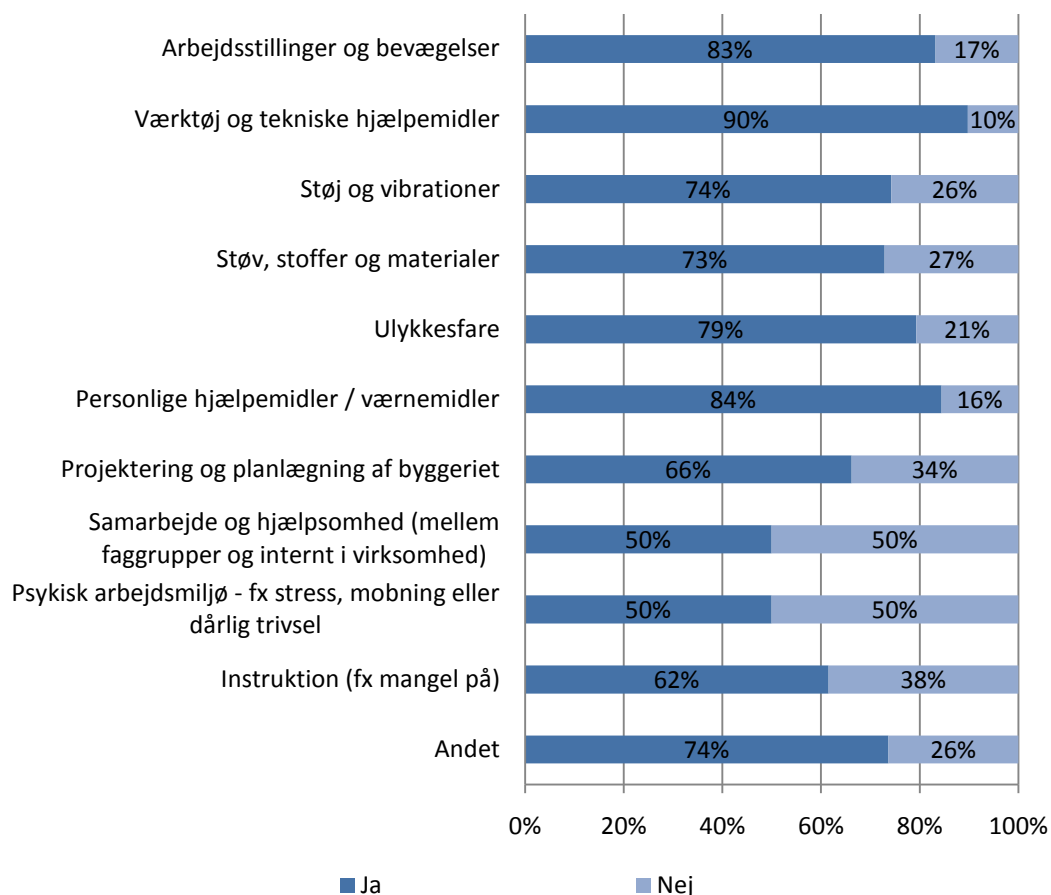
Set i denne kontakt kan det være positivt, at der tilsyneladende er kommet flere problemer. Det behøver nemlig ikke dække over (men kan selvfølgelig gøre) at der konkret er kommet flere problemer; det kan i stedet være et udtryk for at flere i branchen har fået en mere reflektorisk forståelse af, hvad arbejdsmiljøproblemer er.

	I høj grad/I nogen grad	
	1. periode	2. periode
Arbejdsstillinger og bevægelser	46 %	→ 56 %
Værktøj og tekniske hjælpemidler	32 %	→ 52 %
Støj og vibrationer	24 %	→ 45 %
Støv, stoffer og materialer	24 %	→ 43 %
Ulykkesfare	37 %	→ 39 %
Personlige hjælpemidler/værnemidler	28 %	→ 34 %
Projektering og planlægning af byggeriet	17 %	→ 30 %
Samarbejde og hjælpsomhed (mellem faggrupper og internt i virksomhed)	11 %	→ 14 %
Psykisk arbejdsmiljø - fx stress, mobning eller dårlig trivsel	11 %	→ 12 %
Instruktion (fx mangel på)	12 %	→ 12 %
Andet	4 %	→ 8 %

Fra ovenstående diagram kan det ses, at brugerne giver udtryk for, at der generelt er flere arbejdsmiljøproblemer i 2. evalueringsperiode.

Derfor bliver det også relevant at se, hvilke arbejdsmiljøproblemer konsulenterne har rådgivet om, hvilket kan ses i følgende diagram:

Hvilke arbejdsmiljøproblemer har konsulentens rådgivet virksomheden/byggepladsen om?



Som det kan ses ud fra ovenstående figur får størstedelen af de brugere, der har et bestemt arbejdsmiljøproblem også rådgivning om det specifikke problem. Generelt er der en høj dækning på 73 procent eller mere for de mere fysiske arbejdsmiljøproblemer. Der er ikke så mange som oplyser, at de har problemer med samarbejde, psykisk arbejdsmiljø og mangel på instruktion, og samtidig er der generelt færre, som har fået rådgivning inden for de tre emner.

Overordnet tyder det på, at konsulenterne er bedst til eller vælger at være bedst til at rådgive på de emner, hvor der er stor efterspørgsel.

1. > 2. evaluingsperiode

Der er nogle få procentdele forskelle på, hvor meget rådgivning brugerne har fået i 1. evaluingsperiode i forhold til 2. evaluingsperiode. Generelt er der en tendens til, at der er blevet rådgivet lidt mere i 2. evaluingsperiode end i 1. evaluingsperiode. Dette gælder blandt andet støj og vibrationer, hvor rådgivningen er steget med 9 procent og personlige hjælpemidler/værnemidler, hvor rådgivningen er steget med 10 procent. På den anden side er dækningen med rådgivningen om støv, stoffer og materialer faldet med 8 procent.

	Ja	
	1. periode	2. periode
Arbejdsstillinger og bevægelser	75 %	→ 83 %
Værktøj og tekniske hjælpemidler	84 %	→ 90 %
Støj og vibrationer	65 %	→ 74 %
Støv, stoffer og materialer	81 %	← 73 %
Ulykkesfare	74 %	→ 79 %
Personlige hjælpemidler/værnemidler	74 %	→ 84 %
Projektering og planlægning af byggeriet	65 %	→ 66 %
Samarbejde og hjælpsomhed (mellem faggrupper og internt i virksomhed)	50 %	= 50 %
Psykisk arbejdsmiljø - fx stress, mobning eller dårlig trivsel	55 %	← 50 %
Instruktion (fx mangel på)	55 %	→ 62 %
Andet	88 %	← 74 %

Brugerne har også haft mulighed for at kommentere på konsulenternes rådgivning, hvis de har oplevet at den skulle være mangelfuld. I det følgende præsenteres kommentarerne vedrørende mangel på rådgivning.

KOMMENTARER TIL MANGLENDE RÅDGIVNING

Dialog om bl.a. leverance af mursten på paller

Gravide medarbejder

Hvad er nødvendigt sikkerhedsudstyr, stillads, faldsikring mm. i forhold til arbejdstilsynets regler?

Jeg er tvivl om bly som er i væggene. Vi får Bam-bus ind og ser på.

Mangler rådgivning om teleskopløft. De unge ved ikke hvad de skal gøre

Mangler tilbagemelding på en vinkelsliber

Samarbejde mellem faggrupper

Til sidst i spørgeskemaet er brugerne blevet spurgt, om de har forslag til forbedring af konsulentordningen. Generelt er kommentarerne meget positive, hvor et ønske om en større synlighed af Byggeriets Arbejdsmiljøbus synes at være en prioritet. I det følgende er et uddrag af forslagene til forbedringer af ordningen blevet præsenteret. Kommentarer der henviser til

at Byggeriets Arbejdsmiljøbus fungerer fint som det er, er blevet fjernet eftersom de ikke belyser mulige forbedringer.

FORSLAG TIL FORBEDRINGER AF BYGGERIETS ARBEJDSMILJØBUS

De må gerne gøre mere opmærksom på, at man frit kan ringe til dem

De må godt være bedre til at fortælle chef/bygmester at det er et individuelt og ikke-betalende konsulent tjeneste, så de ikke tror de skal betale kassen for at få rådgivning

Der må gerne laves mere "opsøgende arbejde" specielt med hensyn til PSS og teknisk egnede hjælpemidler under gipsplademontage og støj og støv på pladsen.

Der måtte gerne være flere konsulenter, for det er jo et bredt område og de må have travlt hvis de skal nå at dække alle virksomhederne i Danmark.

Det ville være godt hvis konsulentordningen var mere synlig. Vi kendte ikke til dem og det gør jeg kender heller ikke. Så noget reklame for dem ville være godt

Flere besøg på byggepladserne

God ordning, men konsulenterne må godt være mere lydhør for vores ønsker og mere realistiske i forhold til vores forhold på pladserne.

Der måtte godt være flere konsulenter, for der er mange byggepladser hvor der fx de unge lader sig kue. De kunne godt bruge nogen til at komme ud og oplyse

Han skal være mere synlig og bruge mere tid. Han skal deltage mere i de problemer vi har og opfølge på dem. Vi har ikke fået meget ud af den kontakt vi har haft til Bam-bus, og det er en skam for det er en god ide.

Hjemmesiden kunne dele erfaringer med emner, som ikke kan findes i tekstform.

Jeg kunne godt bruge lidt flere plakater som kan ses af folkene på byggepladsen.

Jeg synes det er et godt initiativ. De må meget gerne være mere synlige, men de har nok travlt i forvejen.

Nej, men det er et plus når jeres medarbejder har en praktisk uddannelse og erfaring inden for håndværket. Der skal ikke for mange akademikere inden for jeres område.

4 KONTAKTER TIL BYGGEPLADSER

Byggeriets Arbejdsmiljøbus har haft kontakt til 963 byggepladser i perioden 1. september 2009 til primo november 2010 og der har i alt været 1791 kontakter (besøg, telefon, email) med de 963 byggepladser. I alt er der taget 5700 arbejdsmiljøemner op med de 963 byggepladser.

I 1. evalueringsperiode blev der besøgt 568 byggepladser, som tilsammen havde haft 1010 besøg og 2764 arbejdsmiljøemner blev taget op.

Evalueringsperioden er denne gang 14 måneder, hvor den første gang var 8-9 måneder. Selv om man forsøger at korrigere for denne forlængelse, ser det ud som om der er produceret lidt mere i 2. evalueringsperiode end i 1. periode.

Der har været 903 førstegangskontakter ud af de 963 byggepladser, hvilket vil sige, at 60 byggepladser er besøgt første gang i 1. evalueringsperiode.

Kendetegn ved byggepladserne

De besøgte byggepladser er primært boligbyggeri (34 procent), institutionsbyggeri (27 procent) og andet (17 procent). Kontor, hal, industri, vej- og anlægsarbejde fylder hver mellem 1-8 procent.

Der er primært tale om private flergangs-bygherrer (34 procent), offentligt flergangs-bygherrer (33 procent) og private engangs-bygherrer (18 procent). Der er få offentlige engangsbygherrer og privatpersoner (parcelhus) som bygherrer.

Entrepriseformen er fagentreprise (34 procent) og hovedentreprise (29 procent) og sekundært totalentreprise (19 procent). Partnerskab fylder stort set ikke noget, og der er 18 procent uoplyste.

Analyser

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

- Analyse på byggepladsniveau, hvor fx antal kontakter, kontaktform og arbejdsmiljøemner kan analyseres.
- Analyse på kontaktniveau, hvor blandt andet modtagelse af konsulenterne kan analyseres.
- Analyse på arbejdsmiljøemneniveau, hvor det er muligt at opgøre hvilke aktioner der er foretaget i tilknytning til det enkelte emne.

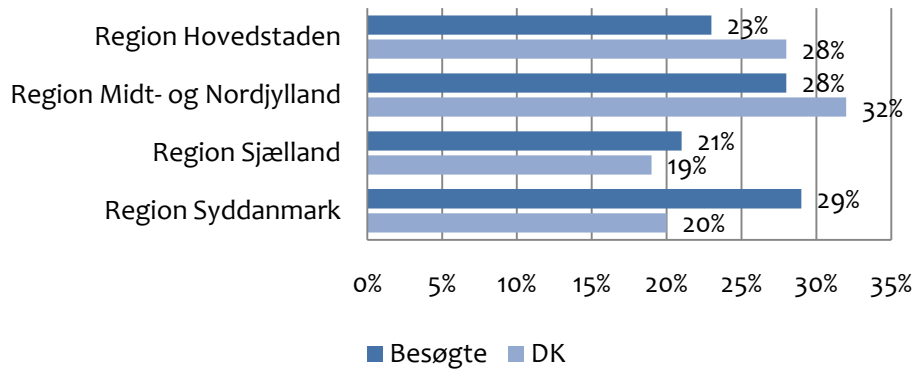
4.1 Analyse på byggepladsniveau

Region

Kontakterne til byggepladser er pænt jævnt fordelt på regioner og når der sammenlignes med fordelingen af antal byggevirkomheder på regioner i Danmark³ er der kun små afvigelser. Der er tale om en grov sammenligning, da der kan være regionale forskelle i, hvor store virksomhederne er, og hvor stor den typiske byggeplads er. Store byggepladser vil i udgangspunktet kunne kræve flere kontakter med den enkelte plads.

³ Danmarks Statistik, GF6: Generel firmastatistik efter region, branche (DB07, 10-grp) og enhed

Byggepladskontakter fordelt på region



Byggepladsstørrelse

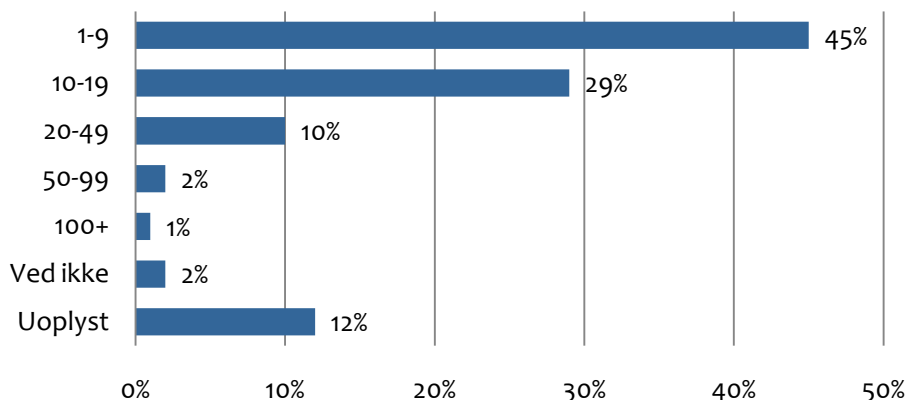
Der er især besøgt små byggepladser med op til 20 mand på pladsen (74 %). 10 procent af pladserne har haft 20-49 mand gående og 3 procent over 50 mand. Vurderingen af antal mand på pladsen ligger hos konsulenten, som formodentlig har informationerne fra byggeledelsen, hvor der vil være tale om en gennemsnitsbetragtning i forhold til byggeperioden.

Der var både flere helt store pladser og især pladser med 20-49 medarbejdere i 1. evalueringsperiode. 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. Evaluator har ikke kendskab til at der er sket en bevidst prioritering af flere mindre byggepladser.

Resultatet er, at konsulenterne kommer på mange små 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 se arbejdsmiljøproblemerne på pladsen.

Ud over en svag tendens til, at byggepladserne er større i Hovedstaden er der ingen forskelle mellem regionerne.

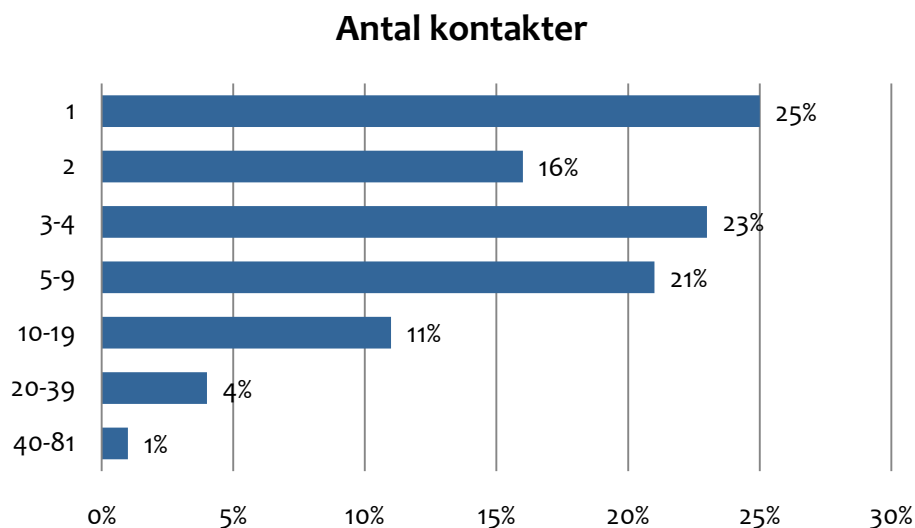
Byggepladsstørrelse



Antal kontakter

En fjerdedel af pladserne har kun haft ét besøg og tre fjerdedele har haft mere end en kontakt. Der er mange pladser som har haft 3-9 kontakter (44 %).

I 1. evalueringsperiode var der 64 procent af byggepladserne, hvor der kun var én kontakt. Der er således sket en markant forandring i retning af at der er flere kontakter med den enkelte plads end tidligere. Det må umiddelbart vurderes som positivt fordi det viser, at Byggeriets Arbejdsmiljøbus i højere grad får lov til at komme tilbage til en plads eller at der er en efterfølgende kontakt via email eller telefon.



De steder hvor der kun opnås én 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

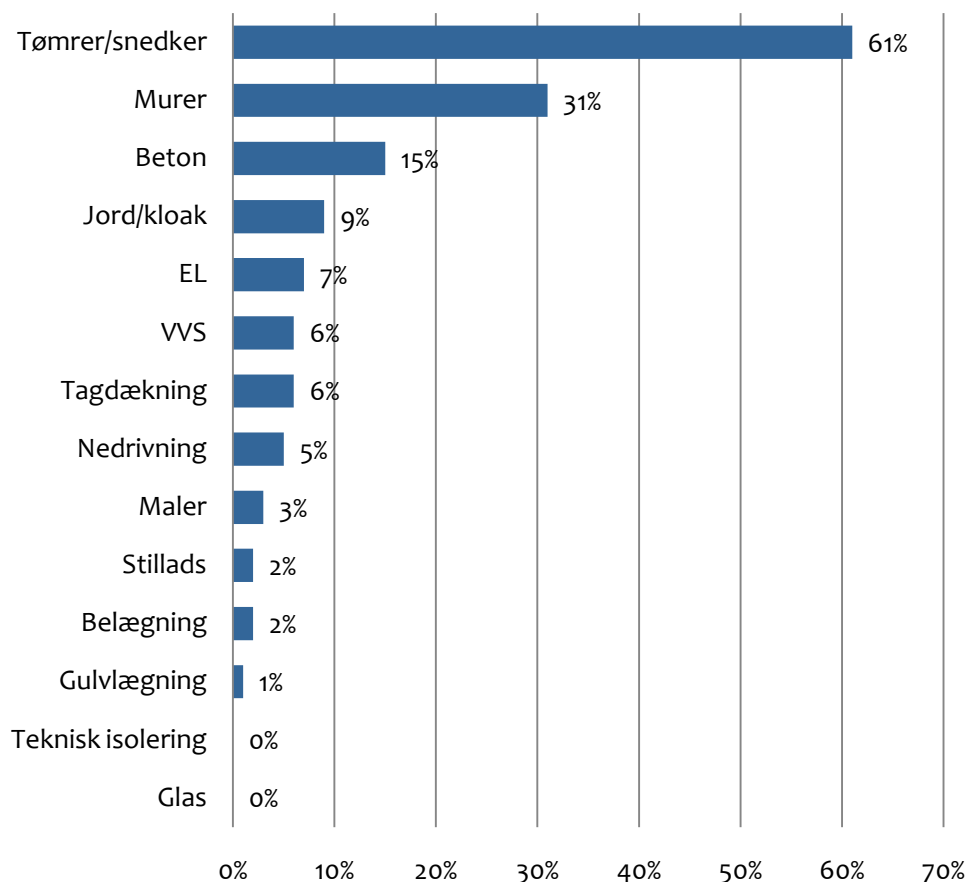
Figuren neden for viser antallet af fagområder som konsulenterne har været i kontakt med pr. byggeplads. Når der tælles pr. byggeplads så betyder det, at der på pladser, som har haft flere besøg kan have været kontakt med et fagområde ved mere end et besøg. Der tælles derfor ikke det samlede antal kontakter 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 21 procent af byggepladserne har der ikke været kontakt til fagområder. Det betyder enten, at konsulenterne har haft fat i 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 21 procent er holdt ude af beregningen.

Når tabellen summerer til over 100 procent skyldes det, at der kan være kontakt til mere end ét fagområde pr. byggeplads. I gennemsnit har der været kontakt til 1,6 fagområde pr. byggeplads.

Tømrer/snedker bliver kontaktet på 61 procent af pladserne, murerne i 31 procent og så fremdeles.

Kontakterede faggrupper



I 1. evalueringsperiode var rækkefølgen tømrer/snedker, murer, EL, VVS, jord/kloak, beton, tagdækning, stillads, belægning, nedrivning, male, gulvlægning, glas. VVS-arbejde er således faldet lidt ned på listen og beton er flyttet op, men ellers er der ikke store forskudninger.

I 1. evaluering blev der foretaget en sammenligning med, hvor mange, der er beskæftigede inden for de større fagområder, og den viste en overvægt af tømrere, en større overvægt af murere og især en undervægt af byggeentreprenører.

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 er inde og læse en specifik opgave og derefter er væk fra pladsen igen. En anden forklaring er, at der netop hos tømrerne (gipspladeopsætning) og murerne (meterløft) er to arbejdsprocesser, som der i disse år er stor fokus på fra både Arbejdstilsynets side og Branchearbejdsmiljøråd for Bygge & Anlæg.

Hvis man ønsker en anden fordeling af kontaktede fag, kræver et formodentlig en strategi og en struktureret indsats fra Arbejdstilsynets side.

Arbejdstilsynets fællesområder og byggeplads

Analysen af arbejdstilsynets fællesområder kan gøres på flere niveauer. Her er der valgt at se på den enkelte byggeplads og opgøre om det enkelte emne har været i spil eller ej. Der vil sige, at der godt kan have været talt om afspærring og nedstyrtningsfare på den enkelte plads, både over flere besøg eller ved, at man både har talt med byggeledelse, tømrerne og murerne om det samme emne. Her tæller det kun om emnet har været oppe i en

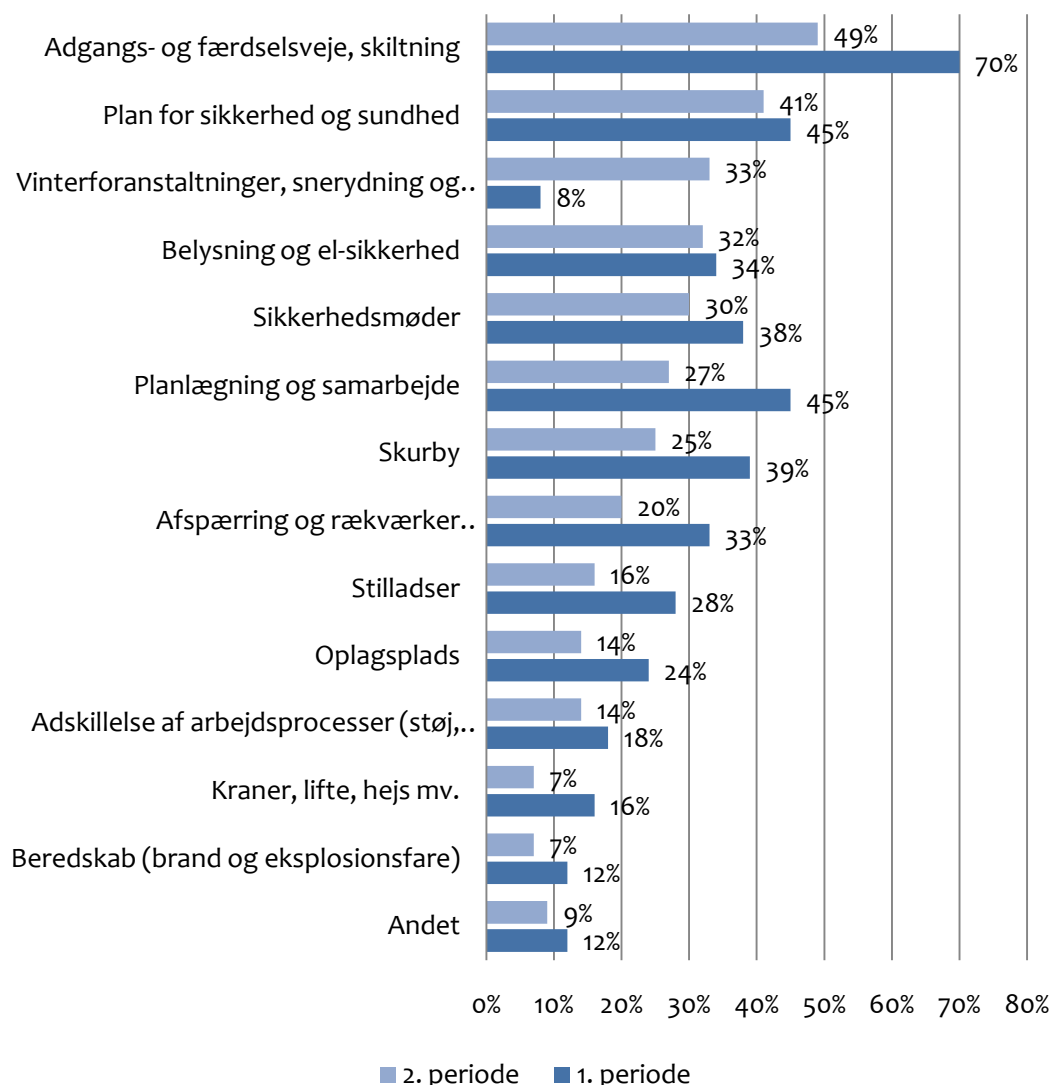
eller anden sammenhæng på byggepladsen eller ej – ikke hvor mange gange det har været oppe.

Emnerne er dels emner i relation til kontakten til byggeledelsen, hvilket er emner knyttet til fællesområder og 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 to evalueringsperioder. Eneste markante forskelle er, at vinterforanstaltninger er gået fra at være talt om på 8 procent af byggepladserne til at fylde 33 procent. Det virker som resultatet af en aktiv indsats, der også falder sammen med udgivelse af en ny branchevejledning om på vinterforanstaltninger.

Arbejdsmiljøemner - fællesområder



Der er generelt talt om emnerne i færre tilfælde end i 1. evalueringsperiode (4,2 emne i 1. periode og 3,2 i 2. periode). Det er svært at sige noget om årsagen til nedgangen. Det kunne være, fordi det er valgt at sprede indsatsen mindre, eller fordi det er valgt at have mere fo-

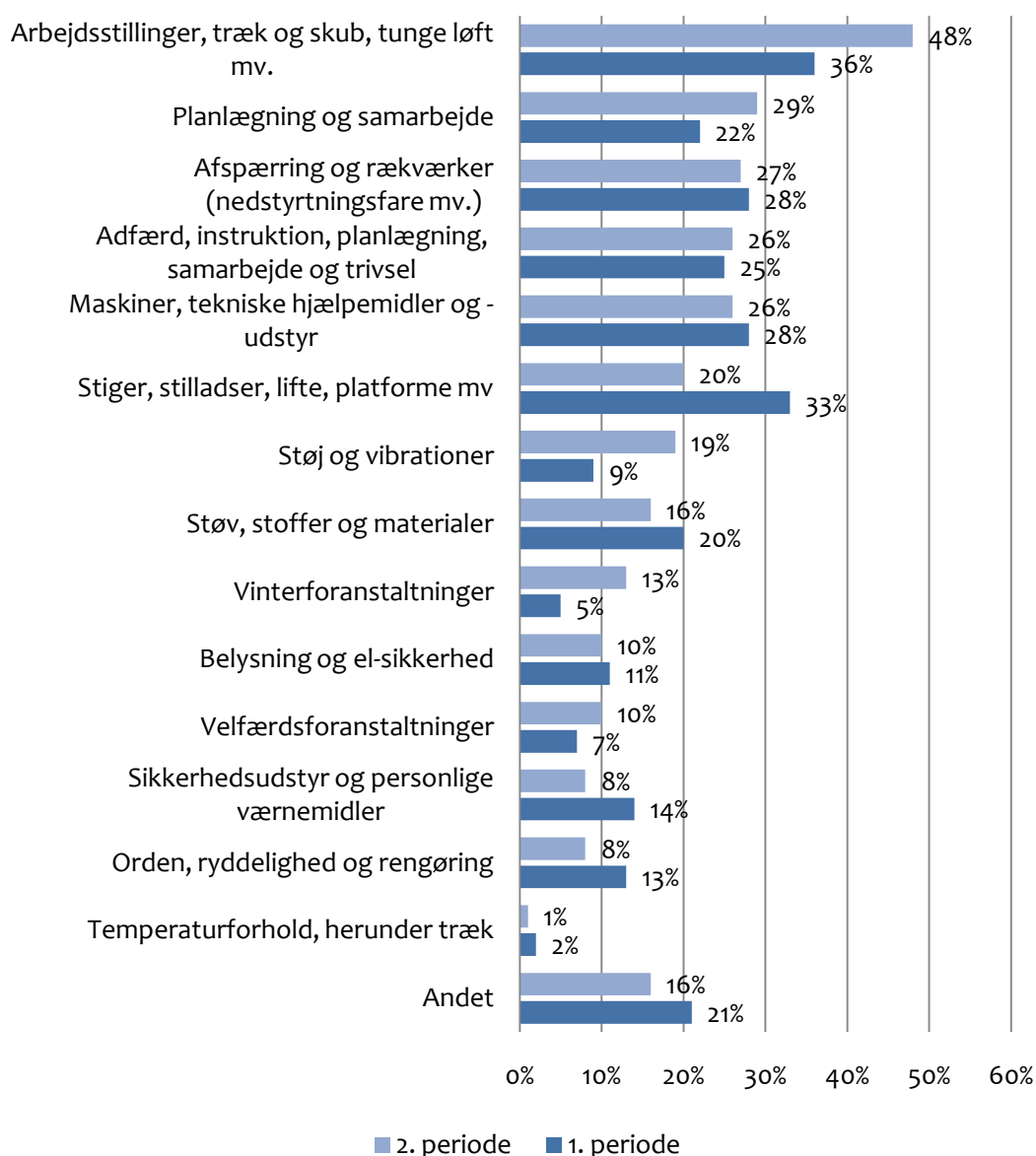
kus på arbejdsmiljøemner i relation til byggevirksomhederne på pladsen frem for byggepladsledelsen.

Plan for sikkerhed og sundhed er som det eneste emne steget i 2. evalueringsperiode. Det kan typisk være et problem på byggepladsen, at planen er fraværende, eller at den i for høj grad er en kopi af en tidligere plan og derfor ikke reflekterer der aktuelle byggeri. I den sammenhæng er det positivt, hvis der foregår en indsats for at få planen rettet til den konkrete byggeplads.

Adgangsveje- færdsveje og skiltning og afspærring og rækværker er begge fladet, hvilket peger på lidt mindre fokus på de fællesområder, der umiddelbart er nemme at observere på byggepladsen og som tilhører området af konkret fysiske arbejdsmiljøproblemer..

Byggevirkosomhed

Arbejdsmiljøemner - byggevirkosomhed



Der er både i 1. og 2. evalueringsperiode talt om 2,7 forskellige arbejdsmiljøemner i gennemsnit pr. byggeplads (der kan være talt om det samme emne flere gange, dette er ikke medregnet her).

Emnerne kommer stort set ud i samme rækkefølge som i 1. evalueringsperiode. Arbejdsstillinger, træk, skub og tunge løft er blevet endnu mere dominerende emne end i 1. periode og stiger, stilladser, lifte, platforme mv., har fået en mindre placering. Ellers er det mindre forskelle mellem de to perioder.

4.2 Analyse på Kontaktniveau

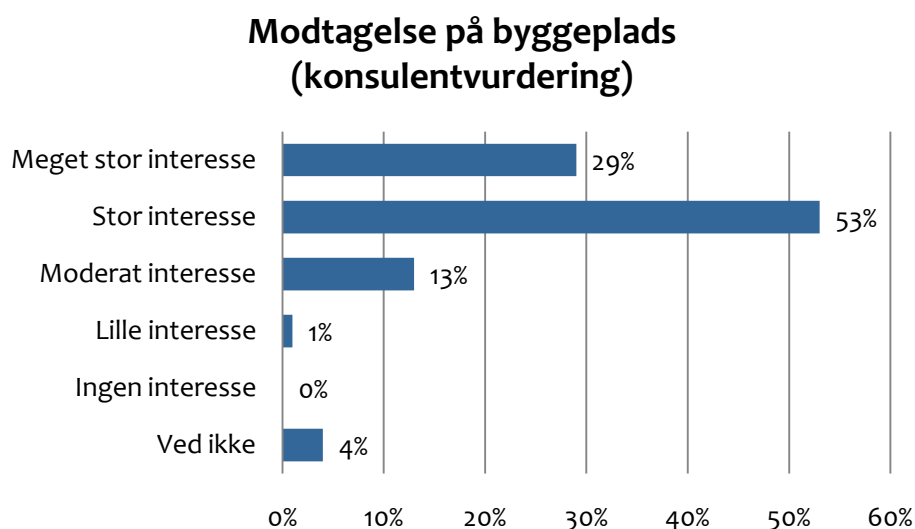
Der har i alt været 1791 kontakter til byggepladser. Konsulenterne har noteret forskellige oplysninger om, hvad de har rådgivet om, samt virksomhedens modtagelse af konsulentordningen.

Modtagelse på byggeplads

I knap en tredjedel af kontakterne er der ingen vurdering af modtagelse på byggepladsen (ca. 500). Det kan fx være i forbindelse med telefonsamtaler eller email.

I de tilfælde der er vurderet, er der samlet set 82 procent der vurderes at have meget stor eller stor interesse, mens 13 procent har moderat interesse. Lille og ingen interesse fylder kun 1 procent. Der er således blandt konsulenterne en høj opfattelse af at byggepladserne har brug for dem og modtager dem med stor interesse.

I 1. evalueringsperiode blev det vurderet at 70 procent modtag ordningen med stor eller meget stor interesse, og 25 procent med moderat interesse. Der er således sket en klar forskydning fra moderat over mod flere som vurderes at have stor eller meget stor interesse.



Kontaktform

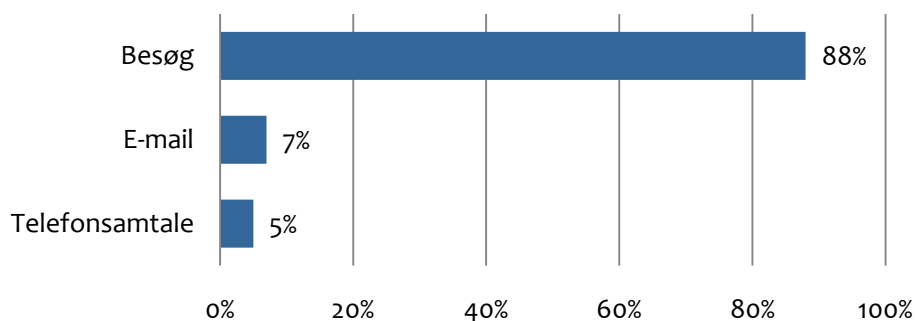
88 procent af kontakterne er besøg, 7 procent email og 5 procent telefonsamtaler. De tilsvarende andele var for 1. evalueringsperiode 92 procent besøg, 3 procent via email og 5 procent telefonsamtale.

Den første kontakt er i 99 procent af tilfældene et besøg, mens email og telefonsamtale langt hyppigst findes som opfølgning på første besøg.

Mønsteret for 2. evalueringsperiode ligner det, der blev fundet i 1. periode. Eneste forskel er, at der samlet set er færre besøg og flere emails og telefonsamtaler i form af opfølgende kontakter.

Ved samtale med konsulenterne er det tidligere fremgået, at de kun registrerer telefonsamtaler og emails, hvis de indeholder væsentlig ny rådgivning, og ikke hvis det er en kort opfølgning på tidligere rådgivning. Dette kan fortsat betyde, at de to kontaktformer er under-rapporterede.

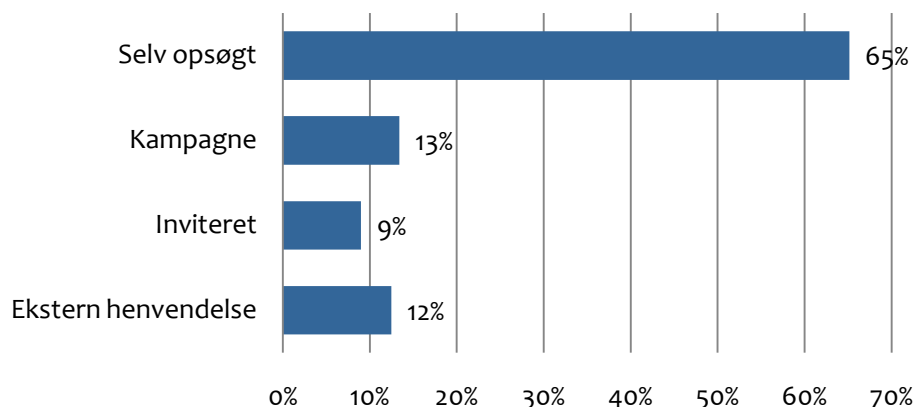
Kontaktform



Årsag til besøg

I en fjerdedel af 1. gangs kontakterne er årsagen til kontakten ikke oplyst. De, som er oplyst, viser, at der primært er konsulenten der opsøger (65%), kampagne (13%), ekstern henvendelse (12%) og inviteret (9%).

Årsag til besøg



I 1. evalueringsperiode var det i 80 procent af tilfældene konsulenterne, som selv havde opsøgt byggepladsen, de blev inviteret i 12 procent af tilfældene og endelig skyldes 8 procent en ekstern henvendelse.

Lægger man kampagne og selv opsøgt sammen giver det i alt 78 procent, og set på denne måde er det samme billede som fremgår i 2. evalueringsperiode. Det kunne være et udviklingsmål, at flere byggepladser i fremtiden selv skal tage initiativet til den første kontakt.

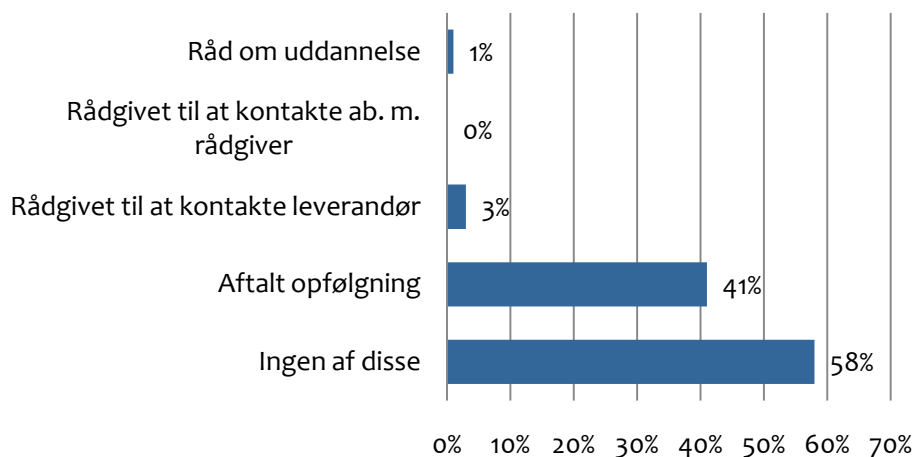
Rådgivning og opfølgning

I 41 procent af kontakterne er der aftalt opfølgning, hvilket synes at matche det billede der ses i 2. evalueringsperiode med flere og flere gen-kontakter.

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

Det samlede billedet ligner til forveksling resultatet fra 1. evalueringsperiode.

Rådgivning/opfølgning



Udleveret materialer

Der er udleveret BAR-materialer til 46 procent (38 1. evalueringsperiode) af byggepladserne og andre materialer til 58 procent (50 procent 1. evalueringsperiode) af byggepladserne. Opgørelsen er foretaget på byggepladsniveau og ikke på kontaktniveau, som ellers i dette afsnit.

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, som der er talt om med de udførende virksomheder på pladsen) er det muligt at se på, hvor ofte 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

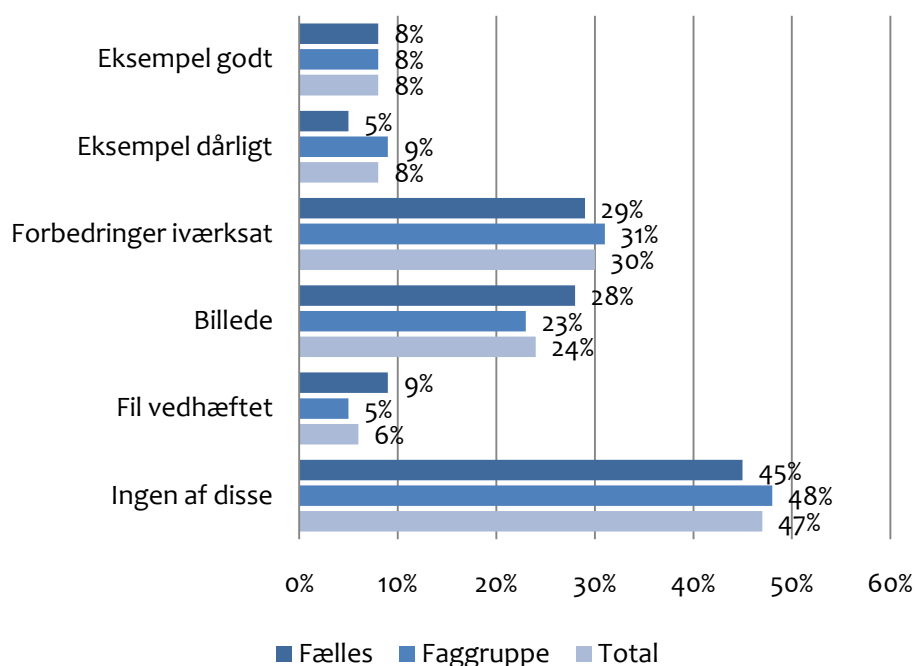
I omkring 8 procent af enkeltkontakterne har konsulenterne tilknyttet etiketten godt eller dårlig eksempel. I 1. evalueringsperiode var der tilknyttet godt eller dårlig i mellem 22 og 34 procent af kontakterne. Det må formodes, at det bliver svært for konsulenterne at se mange gode og dårlige eksempler, når de efterhånden har set et stort antal byggepladser og derfor er de begyndt kun at markere de, der for alvor skiller sig ud fra mængden, er reelt nye eller dårlige på en ny måde. Der virker ikke overraskende at denne ændring er sket. Der har samtidig været en ide om, at konsulenterne skulle kunne lære af hinandens markeringer af gode og dårlige eksempler og også her må der opstå en 'mæthedsfornemmelse' på et tidspunkt.

Der er tilknyttet minimum et billede til ca. en fjerdedel af enkeltkontakterne. Der var lidt flere billeder tilknyttet i 1. evalueringsperiode især til fællesområderne. Det tyder på, at det er

mere relevant at fortælle historien om det der rådgives om via et billede end gennem en markering af godt/dårligt.

Konsulenterne vurderer, at resultatet af kontakten i 30 procent af tilfældene er, at der iværk-sættes en forbedring. Det tilsvarende tal var 35 procent i 1. evalueringsperiode. Kontakterne involverer email og telefonkontakt, hvor det kan være sværere at vurdere effekten og det involverer også pladser, hvor der er kontakt, men hvor der ikke er noget som konsulenterne synes er nødvendigt at rådgive om. 30 procent synes derfor at være en rimelig andel også på trods af den mindre nedgang.

Aktioner knyttet til arbejdsmiljøemner



Der er en fil vedhæftet i 6 procent af enkeltkontakterne, hvor det gjaldt 2 procent i 1. evalueringsperiode. Det er 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.

5 KONTAKTER TIL VIRKSOMHEDER

Byggeriets Arbejdsmiljøbus har været i kontakt med 516 hjemmевirksomheder i anden evalueringssperiode (486 i første evalueringssperiode). 91 procent af kontakterne er kontakter, som er førstegangskontakter i anden evalueringssperiode og 9 procent er virksomheder, som har været kontaktet tidligere (opfølgning).

56 procent af hjemmевirksomhederne har haft én kontakt og 44 procent har haft mere end en kontakt – en enkelt helt op til 22 kontakter (i første evalueringssperiode var 91 procent engangskontakter).

Resultaterne i 2. evalueringssperiode viser, at Byggeriets Arbejdsmiljøbus er kommet ud til nye hjemmевirksomheder, som man ikke tidligere har haft kontakt med. Samtidig er man blevet bedre til at have flere kontakter til den samme virksomhed. Det er særligt de nye virksomheder, som der er etableret kontakt til, hvor det er lykkedes af have flere kontakter, og ikke de virksomheder som allerede var mødt i 1. evalueringssperiode.

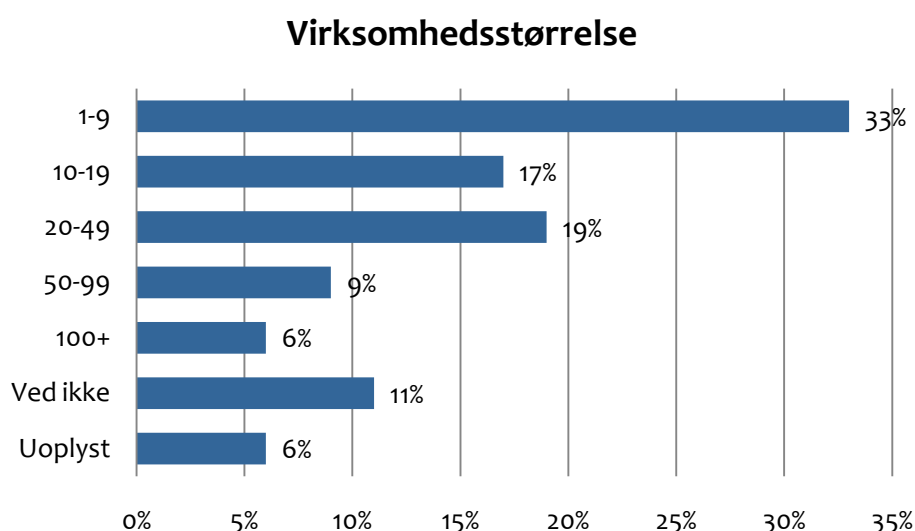
Der er 'produceret' 1126 kontakter fordelt på de nævnte 516 virksomheder (550 kontakter i 1. evalueringssperiode). Dette viser også, at produktiviteten er steget. Noget af stigningen skyldes flere telefoniske kontakter og kontakt pr. email, hvilket generelt må forventes at være mindre tidskrævende end et besøg.

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 én kontakt med Byggeriets Arbejdsmiljøbus).

5.1 Analyse på virksomhedsniveau

Virksomhedsstørrelse

Der er en god spredning på virksomhedsstørrelse og især flest virksomheder med 1-9 medarbejdere blandt de kontaktede.



Antallet af virksomheder i de enkelte størrelsessegmenter falder generelt jo større virksomhederne er, hvilket giver mening set i forhold til størrelsesfordelingen af byggevirksomheder i Danmark. Eneste undtagelse er segmentet med 20-49 medarbejdere, hvor der er flere virksomheder med 10-19 medarbejdere. Det er ikke muligt at bevise den faktiske fordeling ud fra

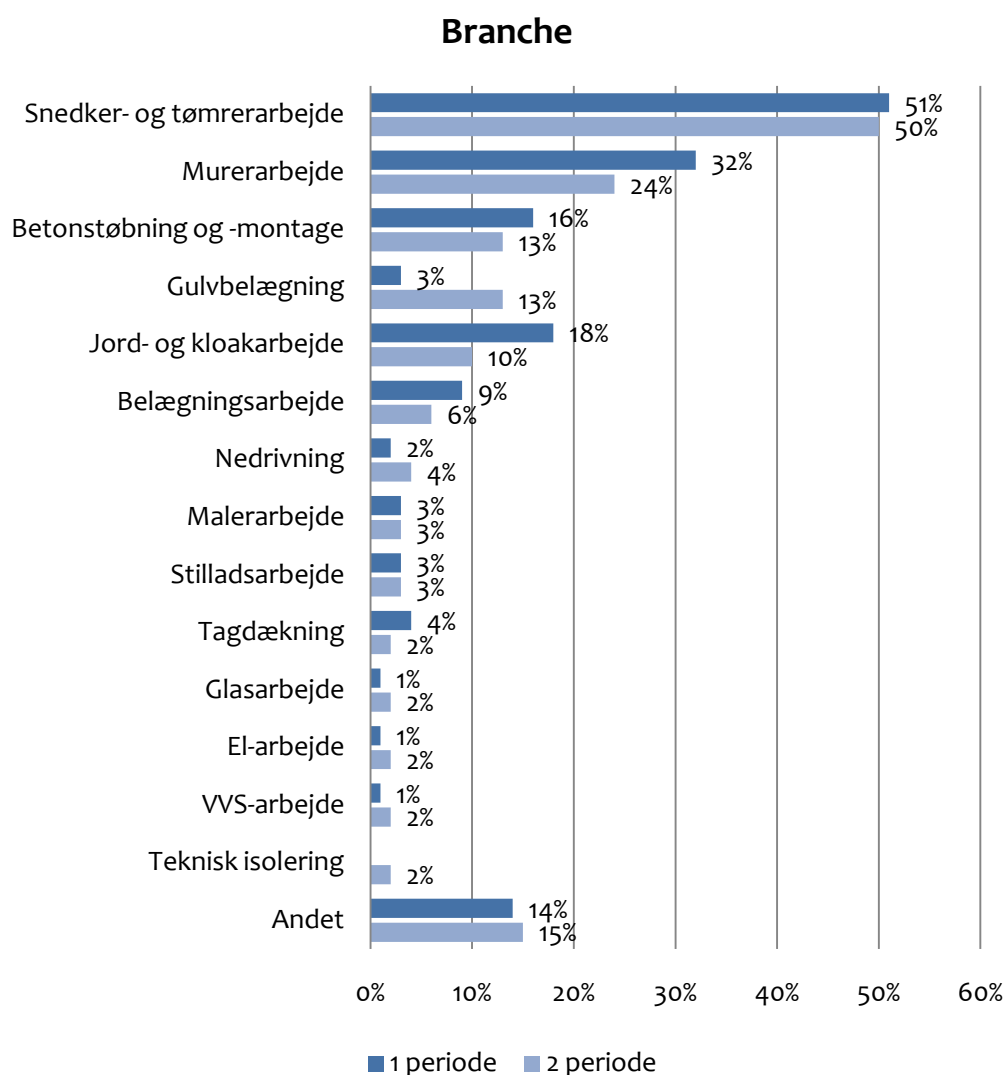
tallene (der mangler en mulighed for at sammenligne med den reelle fordeling på landsplan), men det er muligt at opstille den hypotese, at virksomheder mellem 20-49 medarbejdere opnår lidt flere kontakter, fordi de generelt er i et segment, hvor virksomhederne ikke har en stor egen arbejdsmiljøafdeling, men samtidig er så store, at de har forstået, at de skal tage arbejdsmiljø alvorligt.

Der er 62 procent af virksomhederne med 1-9 ansatte som kun har haft én kontakt, mens de andre størrelsessegmenter ligger på ca. 45 procent med én kontakt (dog 31 procent i segmentet 50-99 ansatte). Det kan derfor konkluderes, at der er færre tilfælde af flere kontakter med de helt småvirksomheder, men det er på den anden side ikke sådan, at de slet ikke finder sted.

Fordelingen af virksomhedsstørrelse på region er generelt meget jævn. Eneste afvigelse er, at der flere kontakter til segmentet 1-9 ansatte i region Hovedstaden end i de andre regioner. I den første evalueringsperiode var der modsat flest kontakter til store virksomheder i Hovedstaden.

Branche

Der findes brancheoplysninger for 472 ud af 516 virksomheder.



Den enkelte virksomhed kan have arbejde i mere end én branche og derfor summerer procenterne til over 100, hvis man lægger dem sammen. Den enkelte virksomhed spreder sig i gennemsnit over 1,5 arbejdsområde.

Fordelingen i 2. evalueringsperiode ligner fordelingen fra 1. evalueringsperiode, hvor snedker- og tømrer- og murerbranchen er de, der har haft flest kontaktede virksomheder. Der er dog én markant forskel i og med at gulvlægning denne gang udgør 13 procent af de kontaktede virksomheder mod 3 procent i 1. evalueringsperiode. Den store vækst i antallet af gulvlægningsvirksomheder med kontakter skyldes at Byggeriets Arbejdsmiljøbus har kørt en kampagne på området.

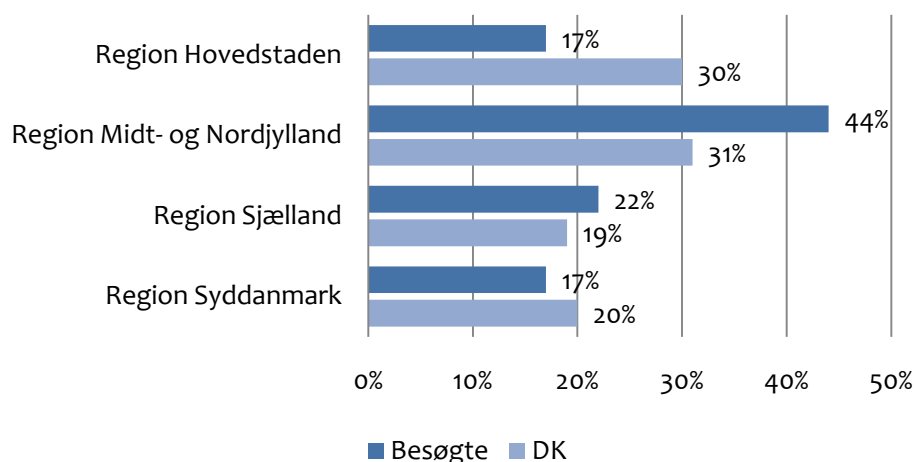
Kategorien af 'Andet' er ikke beskrevet, så vi ved ikke hvilke brancheområder den dækker over.

Et kryds med region viser ikke de store forskelle mellem de brancher, der har været kontakt med i de fire regioner. Dog er en meget stor del af de kontaktede gulvlægningsvirksomheder placeret i Region Hovedstaden.

Region

Selve fordelingen på region er søgt sammenlignet med antal byggevirksomheder fordelt på region, hvor der ses en nogenlunde jævn fordeling. Når Region Hovedstaden relativt set ligger lidt lavere end de andre regioner kan det skyldes, 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



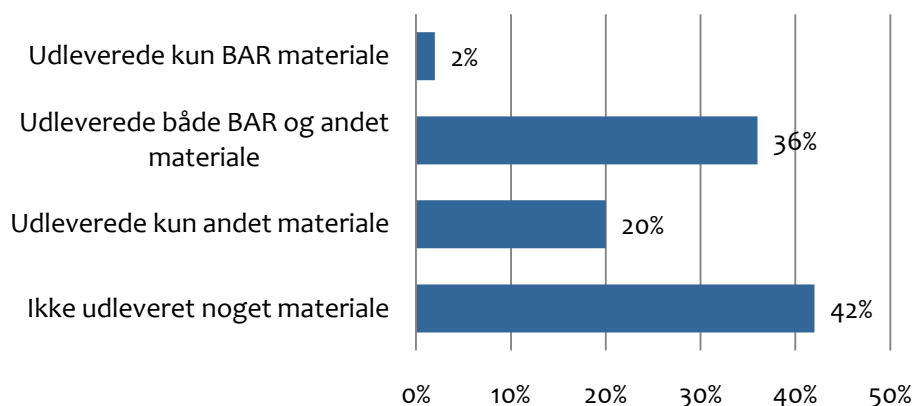
Udleveret materiale ved besøg

Det kan ses som et succeskriterium, hvis det lykkes for konsulenterne at udlevere skriftlige materialer i forbindelse med kontakten til virksomhederne. Herunder er dette opgjort på den måde, at hvis der er udleveret materialer ved mindst én af de kontakter, der har været med den enkelte virksomhed så tæller det som, at der har været udleveret materialer.

Der er udleveret materialer i 58 procent af kontakterne med virksomheder. I 1. evalueringsperiode blev der udleveret til 80 procent af virksomhederne. Nedgangen er ikke bekymrende, da der i 1. evalueringsperiode var en tendens til, at nogle små hjemmeverksamheder blev regnet for kontaktede via en folder i brevkassen (hvis ikke der var nogen hjemme). På den måde virker 2. evalueringsperiode mere realistisk i opgørelsen.

I 2 procent af tilfældene er der kun udleverer BAR-materiale, i 20 procent kun andet materiale og i 36 procent af tilfældene begge typer.

Udleveret materialer

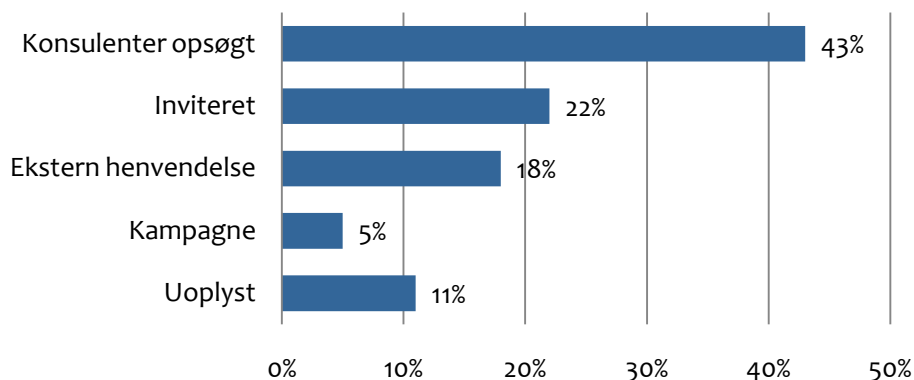


Hvem kontakter?

Det er valgt at opgøre, hvem som tager første kontakt. Konsulenterne har i 43 procent af tilfældene været generelt opsøgende og i 5 procent af tilfældene har de været opsøgende i forbindelse med en kampagne. De har været inviteret af virksomheden i 22 procent af tilfældene og i 18 procent af tilfældene har der været tale om en ekstern henvendelse (fx en organisation).

Sammenlignes der med 1. evalueringsperiode var der 83 procent af kontakterne hvor konsulenterne selv var opsøgende, 7 procent skyldtes invitation fra virksomhederne og 2 procent eksterne henvendelser. Der er således en stor stigning i virksomheder, som kontakter Byggeriets arbejdsmiljøbus og i eksterne henvendelser. Dette vurderes som meget positivt.

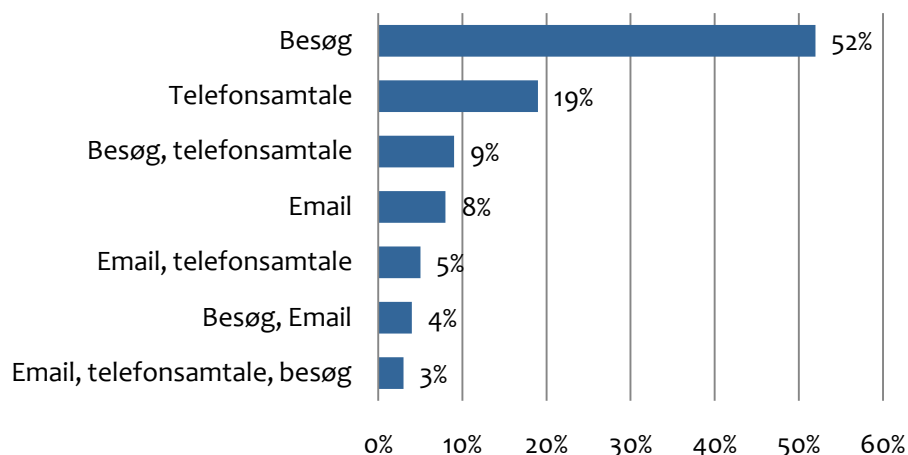
Årsag til første kontakt



Kontaktform

Lidt over halvdelen af kontakterne har udelukkende været besøg, en femtedel har været telefonsamtaler, og omkring en tiendedel har været enten en kombination af telefonsamtale og email eller email alene. De to sidste kombinationer (besøg+email samt email, telefonsamtale og besøg) fylder til sammen 7 procent.

Kontaktform



I sammenligning med 1. evalueringsperiode er der sket et markant skift i og med at besøg er reduceret fra 86 procent til 52 procent. Telefonsamtaler, email og kombinationen af besøgsmetoder er steget tilsvarende. Resultatet kan dels ses i forlængelse af, at der opnås mere end en kontakt med hver virksomhed, hvilket dog stadig kunne være en række af besøg. Derfor er det kombinationen af flere kontakter med den enkelte virksomhed og brug af forskellige kontaktformer, der viser, at der for en række af virksomhederne er kommet mere dialog mellem konsulenterne og virksomhederne. Konsulenten vender fx tilbage til virksomheden via et telefonopkald, sender en mail eller også er det virksomheden der kontakter konsulenten via email/telefon.

Arbejds miljøemner

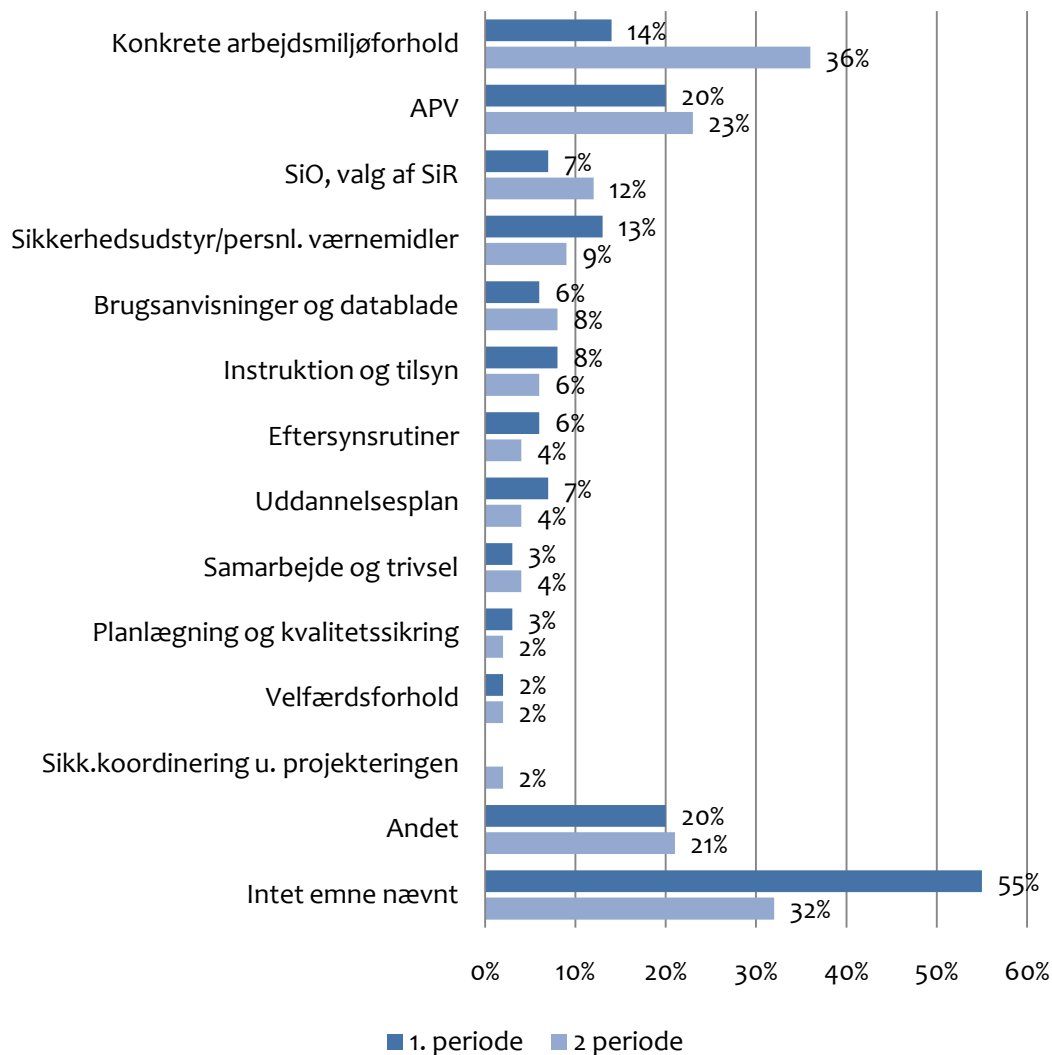
Det er optalt hvilke arbejdsmiljøemner, som der tales med virksomhederne om. Opgørrelsen er sorteret faldende efter, hvor mange gange den er afkrydset i konsulenternes værktøj. Opgørrelsen summerer til mere end 100 procent, fordi der kan være nævnt mere end et emne pr. virksomhed. Sammentællinger er endvidere sket på tværs af de kontakter, der har været med den enkelte virksomhed.

For 32 procent af virksomhederne er der ikke nævnt nogle emner og det tilsvarende tal var 55 procent i 1. evalueringsperiode. Ser man bort fra, at det nogle gange kan være svært for konsulenten at rubricere emnet, så kan et manglende emne tolkes som om, at konsulenten ikke kom så langt i samtalen med virksomheden, at det var muligt at sætte et emne på. I den forståelse er det meget positivt, at antallet af 'tomme' besøg er nedadgående. Det tyder på, at det i flere tilfælde end tidligere lykkes at komme i egentlig dialog med virksomhederne.

Af de samtaler, som evaluator i forbindelse med 1. evalueringsperiode havde med konsulenterne, fremgik det, at kontakten med virksomhederne kan være 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 det er rimeligt, at notere et eller flere konkrete arbejdsmiljøemner. En anden forklaring er, at der i et antal tilfælde har været tale om at aflevere brochurer, men at besøget ikke har ført til en egentlig dialog. En tredje forklaring ligger i, at det kan være anderledes 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.

Kategorien af 'Andet' er uforandret omkring de 20 procent og indholdet kan ikke nærmere specificeres.

Arbejds miljøemner - hjemmeverksamheder



Når man ser på de specificerede kategorier, er der sket en forskydning sådan at konkrete arbejdsmiljøforhold er kommet op på at være behandlet i 36 procent af virksomhederne. Det er en positivt, at der er kommet en mere reel kontakt med hjemmeverksamhederne. Samtidig viser det, at det er nemmere at komme i dialog om konkrete problemer end at få mulighed for at rådgive om det mere systematiske arbejdsmiljøarbejde.

Der er dog sket en stigning fra 7 -> 12 procent når det handler om at have dialog om sikkerhedsudvalget og valg af sikkerheds-/arbejds miljørepræsentant, mens uddannelsesplan fylder mindre i 2. evalueringsperiode. Som noget nyt er sikkerhedskoordinering under projekteringen medtaget som et af de rubricerede emner. I øvrigt ligner talene for de enkelte rubrikker dem fra 1. evalueringsperiode.

Tæller man de emner sammen, som handler om det mere systematiske arbejdsmiljøarbejde i virksomheden (APV, uddannelsesplan, SiO valg af SiR og sikkerhedskoordinering under projekteringen), kommer andelen op på at omkring en tredjedede af virksomhederne har haft dialog om mindst et af disse emner.

5.2 Analyse på kontaktniveau

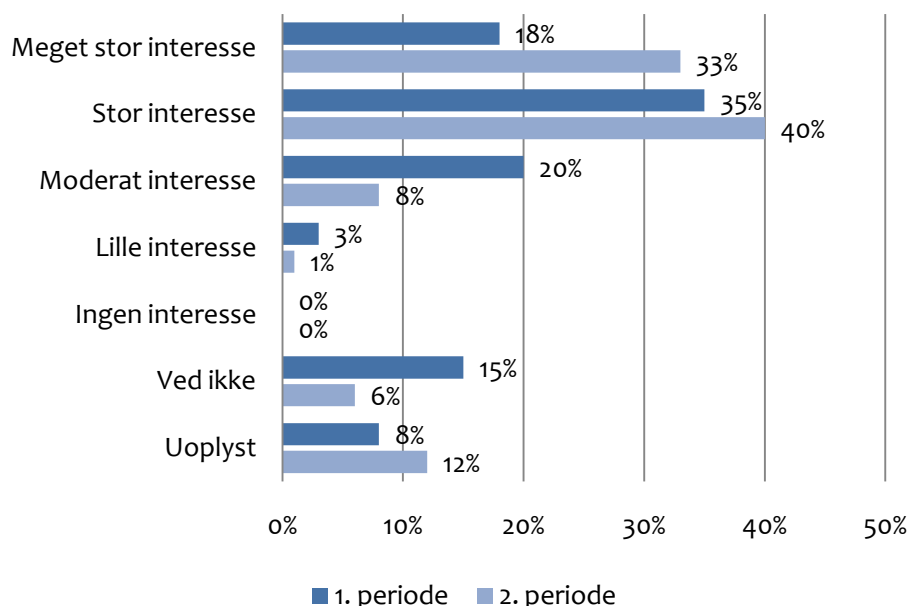
Analyse på kontaktniveau ser på alle de kontakter der har været. Fx giver konsulenten selv en vurdering af, hvordan virksomheden har modtaget kontakten, hver gang der har været en kontakt og dette fremstilles bedst på kontaktniveau.

Vurdering af interesse

Konsulenterne har vurderet, hvordan virksomheden har modtaget kontakten. Meget stor og stor interesse tæller sammen til 73 procent, 8 procent udviser moderat interesse og ganske få 'lille' interesse.

I forhold til 1. evalueringsperiode har flere konsulenter, at der har været en større interesse. Meget stor og stor interesse fyldte i 1. evalueringsperiode 53 procent og moderat interesse var højere (20 procent).

Konsulenters vurdering af interesse

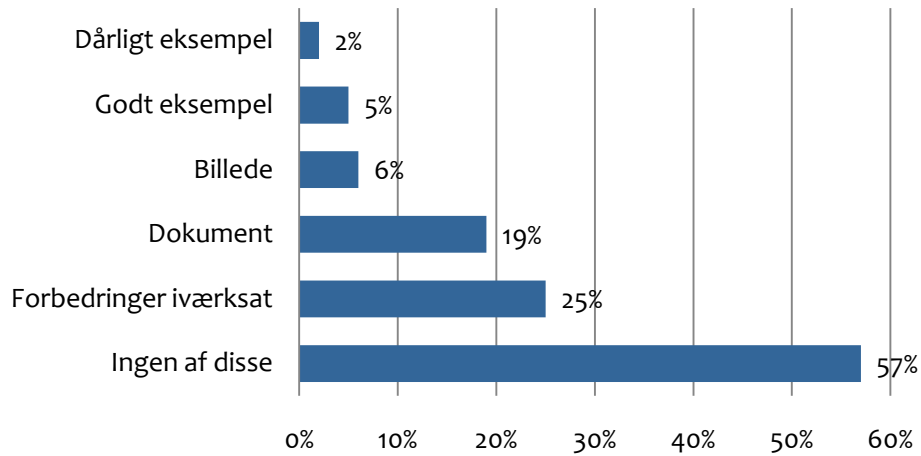


Aktioner

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 er resultat af besøget. Procenterne i figuren neden for summerer til over 100, da flere aktioner kan forekomme ved samme kontakt.

Der er ikke noteret noget ud for 57 procent af kontakterne. I en fjerdedel af kontakterne er det noteret, at forbedringer iværksættes, og en femtedel har et vedhæftet dokument, mens der er få billeder og forholdsvis få markeringer af godt og dårligt eksempel. I 1. evalueringsperiode var der langt flere markeringer af især godt, men også dårligt eksempel. Det skyldes nok ikke, at der er kommet flere gode eller dårlige eksempler, men 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



Andelen af forbedringer der iværksettes er stabil, mens andelen af dokumenter der er vedhæftet er stærkt stigende. 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'

Der har i 2. evalueringsperiode været kontakt til i alt 387 kontaktenheder (291 i første evalueringsperiode). Det samlede antal kontakter har været 608 (354 i første evalueringsperiode). 72 procent af kontaktenhederne har haft én kontakt, 16 procent to kontakter, 5 procent 3 kontakter og 7 procent har haft mellem 4-12 kontakter. I den 1. evalueringsperiode var det 86 procent af kontakterne, som kun havde haft et besøg.

I sammenligningen mellem de to evalueringsperioder er antallet af kontakter nogenlunde lige stort (første periode var kortere end anden) mens der er sket en pæn øgning i antallet af kontakter, som selvfølgelig skyldes, at der er flere kontaktenheder, som har haft mere end en kontakt.

Nogle af kontaktenhederne har karakter af at være enkeltarrangementer og der kan derfor ikke forventes mere end en kontakt. Som det gælder både med kontakten til virksomheder og byggepladser er der to yderpunkter i målsætningen; at nå ud til mange eller at skabe mange kontakter til den samme kontaktenhed. Evaluators vælger i denne sammenhæng at tolke, at der er positivt, at antallet af tilbagevendende kontakter er øget inden for evalueringsperioden. Det viser, at der er flere steder, hvor Byggeriets Arbejdsmiljøbus er velkomne tilbage (andre kontakter dækker dog også møder med centrale parter både på landsplan og regionalt, hvor det må tolkes som en nødvendighed, at møderne kan gentages).

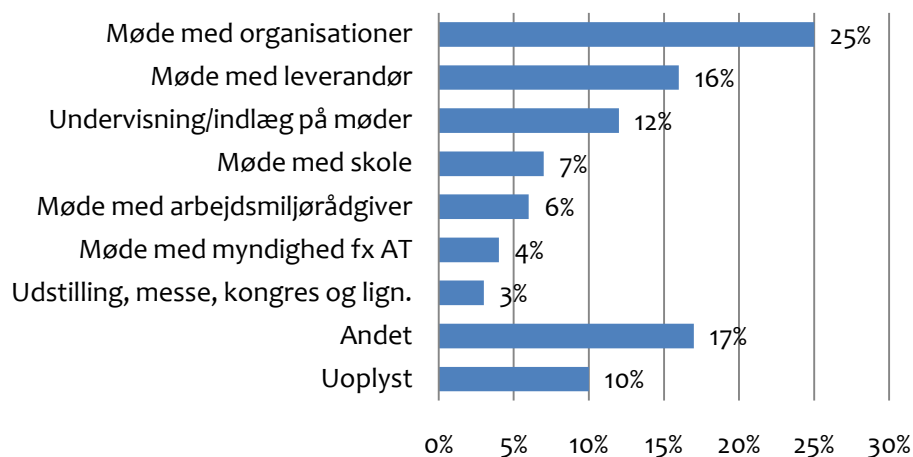
Der er ikke væsentlige forskelle på antallet af andre kontakter i de fire regioner samt hovedkontoret. I Midt- og Nordjylland og i Region Sjælland er der dog flere kontakter, hvor der har været mere end én kontakt.

6.1 Indhold af kontakter 'andet'

Der er på forhånd defineret en række kategorier, som konsulenterne kan anvende, når de skal definere indholdet af andre kontakter. 10 procent af kontakterne er uoplyste, 17 procent ligger uden for de definerede kategorier og 73 procent er placeret i en af de foruddefinerede kategorier. Fordelingen giver et overordnet billede af, hvad kontakterne handler om. Møde med organisationer fylder 25 procent af alle kontakter, møder med leverandører 16 procent, undervisning/indlæg på møder 12 procent osv.

Sorteringen ligner fuldstændig den tilsvarende sortering for 1. evalueringsperiode og der er kun mindre afvigelser i de enkelte procenttal.

Aktiviteter indhold



Det er svært for evaluatoren at pege på om nogle typer af kontakter burde fylde mere end de gør og andre fylde mindre. Man kan dog sige, at undervisning og indlæg på møder er en kontaktform, hvor Byggeriets Arbejdsmiljøbus får fat i mange personer på en gang. Derfor kan der være en pointe i at satse mere på dette område i fremtiden – uden dermed at sige, at andre kontakter er overflødige eller kan undværes.

Møder med leverandører handler primært om møder/telefonsamtaler/mails med leverandører af tekniske hjælpemidler, hvor konsulenterne indhenter viden, som de kan bruge i forbindelse med deres kontakter til virksomheder og byggepladser. I nogle tilfælde er der tale om møder, hvor der også er leder og ansatte fra byggevirksomheder til stede.

Møder med myndigheder fx Arbejdstilsynet dækker primært over gensidige orientingsmøder med repræsentanter for Arbejdstilsynet – fx omkring dialogmøder, eller Arbejdstilsynets mulighed for at henvise virksomheder til at kontakte Byggeriets Arbejdsmiljøbus. Der er også eksempler på at Byggeriets Arbejdsmiljøbus er inviteret til at give erfaringer videre til arbejdet med at udarbejde forebyggelsespakkerne inden for branchen.

Møder med organisationer dækker både over møder med centrale og decentrale repræsentanter for organisationerne. Indholdet af møderne går fra generel præsentation af Byggeriets Arbejdsmiljøbus og aftaler om samarbejde til diskussion af konkrete arbejdsmiljøproblemer.

Møder med skoler ser ud til at dække både over møder med undervisere og møder med elever/underviser. Sidstnævnte burde nok placeres som undervisning.

Undervisning dækker typisk over oplæg om faglige emner til et hold elever på en teknisk skole. Det kan fx være introduktion til stående gulvlægning, bygherrens pligter og PSS eller opmuring med 1 meterløft. Undervisning kan dog også være på den lovpligtige arbejdsmiljøuddannelse eller fx på fagforeningskurser.

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.

6.2 Andre informationer om kontakter 'andet'

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

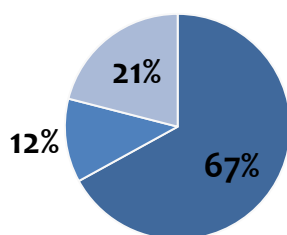
Kontaktformen er i 67 procent af kontakterne et besøg, 21 procent er en telefonsamtale og 12 procent sker via email (se figur neden for).

Konsulenterne vurderer selv, at mødepartneren viste meget stor interesse i 28 procent af kontakterne, stor interesse i 48 procent, moderat i 3 procent og i 21 procent af tilfældene er der skrevet ved ikke eller uoplyst (konsulenterne deltager fx også i møder, hvor de mere er deltager end de som kommer med indholdet). Samlet set er vurderingen af mødedeltagerens interesse meget høj.

Der er udleveret BAR-materialer ved 24 procent af aktiviteterne og andre materialer ved 38 procent af aktiviteterne.

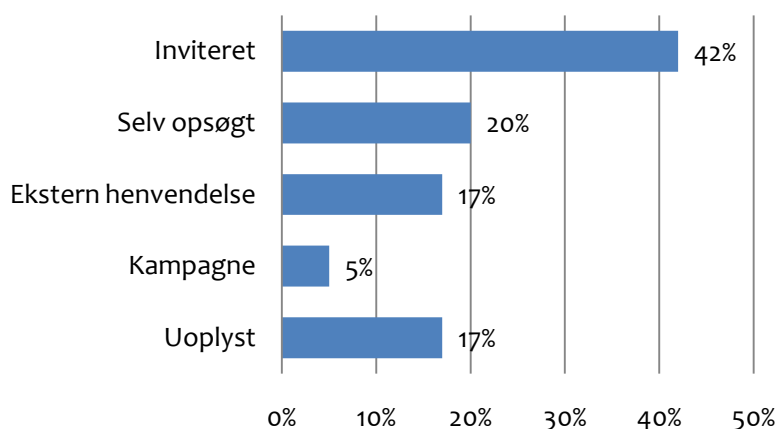
Kontaktform

■ Besøg ■ E-mail ■ Telefonsamtale



Konsulenterne er i 42 procent af kontakterne blevet inviteret, selv opsøgt i 20 procent, fået en henvendelse fra 3. part i 17 procent af tilfældene og i 5 procent har det været en del af en kampagne. Blandt andre aktiviteter er andelen, hvor konsulenterne selv har opsøgt, langt mindre end ved besøg på hjemmevirksomheder og byggepladser. Samtidig er andelen, hvor konsulenterne er blevet inviteret, langt større.

Årsag til besøg



Alt i alt virker kontakter 'andet' som fornuftige aktiviteter. Det er især positivt, at der er en høj andel af invitationer og eksterne henvendelser, hvilket giver en indikation om, at Byggeriets Arbejdsmiljøbus er efterspurgt. En del af aktiviteterne har karakter af orienteringsmøder mv. med en tilbagevendende frekvens og man kan sige at det er fornuftige aktiviteter, men de vil blive afholdt under alle omstændigheder. Der, hvor man for alvor ser, at Byggeriets Arbejdsmiljøbus kommer i spil, er ved undervisningsaktiviteter og møder med forskellige aktører i byggeprocessen (byggeledere, sikkerhedsledere, sikkerhedskoordinatorer, bygherrer, projekterende og rådgivende mv.)

7 METODE

Evalueringen bygger på to forskellige indsamlinger af nye evalueringsdata samt på registerdata fra det system som konsulenterne registrer i, hver gang der har været en kontakt (PAN-DA).

Evalueringen rummer både kvantitative data, der viser hvor mange kontakter konsulenterne har udført og brugernes tilfredshed med konsulentordningen, samt kvalitative data som også beskriver brugernes brug af konsulentordningen og deres udbytte.

Evalueringen bygger på følgende datagrundlag:

- Analyse af de registreringer som konsulenterne udfører, når de rådgiver (hjemmevirksomheder, byggepladser og 'andet')
- Spørgeskema til ca. 475 virksomheder (både hjemmevirksomheder og virksomheder fra byggepladser), som har oplyst email adresser
- Samme spørgeskema indhentet gennem telefoninterview med 50 virksomheder (både hjemmevirksomheder og virksomheder fra byggepladser).
- Kvalitative telefoninterview med 20 virksomheder (34 enkeltinterview)

De virksomheder, der optræder som hjemmevirksomheder og på byggepladser er i fokus for evalueringen. Det som hedder 'andet' er kontakter som fx dækker konsulenternes deltagelse i møder og undervisningssammenhænge. Aktiviteterne under 'andet' er også en vigtig del af indsatsen, men der er færre af dem og de kan være meget forskelligartede. Derfor har det ikke givet mening at inkludere disse i spørgeskemaundersøgelsen og der er af hensyn til ressourceforbruget også valgt at holde dem uden for interviewdelen.

Interview med 22 byggevirksomheder/byggepladser

Der er gennemført interview med 22 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 34 enkeltinterview forstået på den måde, at der kan være mere end en aktiv virksomhed på en byggeplads og der kan være mulighed for at interview 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 har registreret alle deres kontakter med virksomheder og andre aktører. 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, som der har været

kontakt til på pladsen. I forhold til byggevirksomhederne på pladsen registreres også hvilke arbejdsmiljøemner, som har været taget op.

Ved kontakt til hjemmevirksomheder registreres grundoplysninger om kontaktpersoner samt hvilke arbejdsmiljøemner, som 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 01. september 2009 til primo november 2010. Den enkelte virksomhed kan optræde flere gange i registreringssystemet. Dels kan virksomheden være besøgt som hjemmevirksomhed i en sammenhæng, være byggeleder på en byggeplads i en anden sammenhæng og være udførende entreprenør på en byggeplads i en tredje sammenhæng. Endelig kan den enkelte virksomhed have været udførende entreprenør på flere forskellige byggepladser og derved optræde mere end en gang. Registreringssystemet giver ikke mulighed for at samle registreringer som enkeltvirksomhed og optræden på en byggeplads i en samlet case. Derfor er alle analyser gennemført på hver sin del af registreringssystemet.

Spørgeskema til virksomheder

På baggrund af registreringen i registreringssystemet udfyldt af Byggeriets Arbejdsmiljø, er virksomhederne blevet sorteret efter, om der er indtastet en emailadresse eller ej. Der indgår for hjemmevirksomheder emailadresser på virksomhedsleder/kontaktperson og på sikkerhedsrepræsentant. For byggepladser indgår emailadresser på byggeleder og sikkerhedsleder samt for relevante personer fra de virksomheder, som har opgaver på pladsen. For gruppen af andre kontakter indgår ingen emails (se oven for). Dubletter er så vidt muligt sorteret fra, mens det ikke har været muligt at forhindre, at flere forskellige personer i samme virksomhed kan være blevet kontaktet.

Der er sendt et elektronisk spørgeskema til hver emailadresse. Spørgeskemaet er med enkelte tilføjelser en gentagelse fra 1. evalueringperiode og spørger til følgende forhold:

- Mængde og form af kontakt til konsulenterne
- Virksomhedens generelle udbytte af kontakten til konsulenten
- Hvilke arbejdsmiljøemner, som der har været rådgivet om og hvilken indsats konsulenten har gjort samt udbyttet deraf.
- Virksomhedens holdning til og relation til konsulenttjenesten
- Virksomhedens arbejdsmiljøproblemer og hvorvidt konsulenten har rådgivet om disse.

Svarprocenten for de 475 spørgeskemaer, der er blevet udsendt er 37 procent (176 besvarelser). Normalt bør svarprocenten være væsentlig højere for at blive accepteret som en gyldig undersøgelse, da man ikke ved om de, der ikke har besvaret har en væsentlig anderledes holdning end de som har besvaret. At det 'kun' er 37 procent der svarer betyder således at undersøgelsen siger noget om præcis denne gruppe, men vi ved ikke om den er helt repræsentativ for alle brugere af Byggeriets Arbejdsmiljøbus.

Udsendt	Besvaret	Svarprocent
475	176	37 %

Telefoninterview med virksomheder

På baggrund af samme spørgeskema, der er udsendt per mail til 475 virksomheder blev der gennemført telefoninterview blandt et udvalg af de virksomheder, hvor konsulenten havde noteret et telefonnummer, men ikke en emailadresse. Den samlede svarprocent for telefoninterviewene er 46 procent.

Opnået kontakt	Opnået interview	Afvist mail	Husker ikke/ ved for lidt	Vil ikke deltage	Svarprocent
115	53	12	33	17	46 %

Under oprigningsprocessen var der mange tilfælde, hvor brugeren ikke tog telefonen eller hvor brugeren ikke længere var ansat i virksomheden. Der var også tilfælde, hvor nummeret ikke længere var aktivt eller var fejlregistreret. Disse tilfælde er ikke blevet talt med i udregningen af svarprocenten.

15 af brugerne foretrak at få tilsendt et spørgeskema per mail og oplyste derfor en emailadresse som ikke var i registreringssystemet. Af de 15 brugere er der 3 der har svaret på spørgeskemaet, det vil sige at 12 har afvist spørgeskemaet efter de har fået det tilsendt.

33 brugere kunne ikke huske Byggeriets Arbejdsmiljøbus eller havde haft for lidt kontakt med dem til at kunne svare fornuftigt på de spørgsmål der var i spørgeskemaet. Disse brugere var alle nogle der ønskede at deltage, men var forhindret på grund af deres begrænsede viden. Kun 17 af brugerne ønskede ikke at deltage, hvor flere af dem udtrykte deres utilfredshed ved, at der 'igen' var nogle med en undersøgelse, der ringede i deres hverdag. Alt andet taget i betragtning kan det ikke siges at være markant mange.

Samlet set er der gennem spørgeskemaer sendt per email og telefoninterview, blevet kontaktet 590 brugere af Byggeriets Arbejdsmiljøbus, hvor i alt 229 interview er blevet gennemført. Samlet set giver det en svarprocent på 39 procent.

Kontaktet	Besvaret	Svarprocent
590	229	39 %

Generelt har brugerne været meget positive under telefoninterviewene med det kvantitative spørgeskema, og flere af dem gav udtryk for, at arbejdsmiljø og sikkerhed var et vigtigt emne for dem og så gerne, at der blev taget bedre fat om det.