

LYFT SÄKRA ARBETSSÄTT

EN RAPPORT FRÅN BYGGCHEFERNA BASERAD PÅ BYGGCHEFSBAROMETERN 2020

bygg
cheferna **c**

EN BRANSCHFÖRENING INOM LEDARNA



INNEHÅLL

- 3** FÖRORD
- 4** OM RAPPORTEN
- 5** SAMHÄLLSBYGGNAD MEST OLYCKSDRABBAD
- 7** SLARV FRÄMSTA ORSAKEN
- 8** DET FINNS EN LÖSNING
- 9** SAMMANFATTNING
- 10** TID TILL ATT FÖREBYGGA
- 11** GÖRS ALLA DELAKTIGA?
- 12** HUR FÖLJER VI UPP ARBETSMILJÖARBETET?
- 14** STRAFFAS AVVIKELSER?
- 15** ELLER BELÖNAS DET RÄTTA?
- 18** SLUTSATSER
- 19** LYFT SÄKRA ARBETSSÄTT

NOLLVISIONEN ÄR INOM RÄCKHÅLL

Ingen vill dö i en arbetsplatsolycka och ingen chef vill att ens medarbetare tar sådana risker. Ändå är det just det som sker i vår bransch. Trots att säkerhet står högst på agendan för de allra flesta chefer. Trots decennier av säkerhetsarbete. Och trots att vi alla är överens om vilka beteenden som skapar en stark säkerhetskultur.

FAKTUM ÄR ATT vi inom samhällsbyggnad inte har lyckats få till stånd en varaktigt stark säkerhetskultur. Vi fortsätter vara arbetsmarknadens sämsta bransch när det gäller arbetsplatsolyckor.

Varför?

En del av förklaringen handlar om att vi är en mansdominerad bransch och att män tenderar att värdera risk lägre än kvinnor.

En annan ligger i branschens tradition att rekrytera chefer bland dem som är skickliga på att leda utifrån tekniska, juridiska och ekonomiska aspekter fast verkligheten är att vi också behöver vara skickliga på att leda människor.

Ytterligare en förklaring är att vi förlitat oss på vad lagen kräver av oss dvs att identifiera risker och vidta åtgärder för att förebygga dem. Det är viktigt, men det räcker inte.

EFTERATT HA LÄST den här rapporten är jag personligen mer hoppfull än på mycket länge: nollvisionen finns inom räckhåll även för vår bransch. Byggchefsbarometern 2020 avslöjar en möjlighet som bygger på 100 års forskning om hur vi varaktigt påverkar människors beteenden. Undersökningen visar att en effektivare och mer forskningsbaserad metod för vårt säkerhetsarbete hittills inte är utnyttjad.

Beteendebaserad säkerhet är ett arbetssätt som bygger på forskning som hjälper oss förstå hur vi kan bli mer framgångsrika om vi vill påverka beteenden – som att stärka säkerhetskulturen.

Knäckfrågan är hur vi får ett beteendebaserat säkerhetsarbete att fungera i praktiken när



BYGGCHEFSBAROMETERN 2020 AVSLÖJAR EN MÖJLIGHET SOM BYGGER PÅ 100 ÅRS FORSKNING – EN EFFEKTIVARE METOD FÖR VÅRT SÄKERHETSARBETE SOM HITTILLS INTE ÄR UTNYTTJAD.

den arbetskultur som råder kräver hårdhudade människor och osäkra genvägar.

Möjligheten att utrota dödsolyckorna finns. För att lyckas måste företagen stärka och premiera chefers förmåga att påverka de beteenden hos medarbetarna som vi vet leder till de mål vi satt upp. Branschens chefer är nyckeln, och att vi alla får chansen att utöva ett modernt ledarskap.

Kajsa Hessel,
ordförande i Byggcheferna



BAKGRUND

BYGGCHEFSBAROMETERN 2020, DELRAPPORT I

BYGGCHEFSBAROMETERN 2020 är en undersökning genomförd av Novus på uppdrag av Byggcheferna, branschföreningen för chefer och ledare inom samhällsbyggnad med 17 000 medlemmar.

Syftet med undersökningen är att få kunskap om chefernas uppfattning om hur samhällsbyggnad som bransch utvecklas inom områdena jämställdhet, mångfald, etik, ledarskap och säkerhet. Målet är att få en bild av var branschen står i dessa områden som är viktiga för att öka branschens förtroende.

Undersökningen är genomförd via webbintervjuer i februari och mars 2020. Utskick gjordes till hela Byggchefernas medlemsregister som uppgår till 13 371 medlemmar med fungerande e-postadresser.

Antal svar i undersökningen är 2 040 vilket motsvarar en svarsfrekvens på 15 procent. Profilen på de som har besvarat undersökningen stämmer väl överens med profilen för branschen och medlemmarna totalt sett.

Svaren i undersökningen kommer att presenteras i ett antal delrapporter varav denna är den första. Den fokuserar på fysisk arbetsmiljö och säkerhet. I 2019 års Byggchefsbarometer kunde vi konstatera att branschen har en rad brister i säkerhetskulturen. Inom beteendevetenskapen har man länge vetat att uppmuntran och att förstärka önskade beteenden ger betydligt bättre effekt när det gäller att förändra beteenden, än att dela ut pekpinnar när någon gör fel. I år ville vi följa upp genom att undersöka i vilken utsträckning branschen nyttjar det vi i forskning kan se är

de mest effektiva metoderna för att påverka beteenden, det vill säga att förstärka önskade (säkra) beteenden, snarare än att enbart följa upp olyckor och avvikelser.

DENNA DELRAPPORT liksom tillhörande frågor i undersökningen, är utformad i samarbete med två av Sveriges ledande experter inom beteendebaserad säkerhet, Fredrik Rosengren och Edit Norderfeldt.

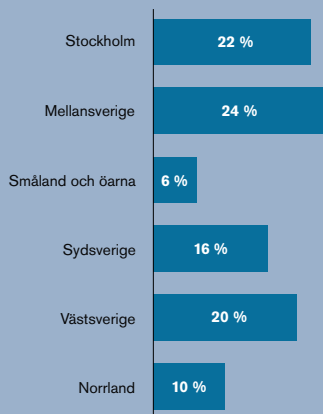
Fredrik Rosengren är ingenjör med lång bakgrund från arbetsmiljöarbete, författare och medgrundare av Behaviour Design Group (BDG). BDG är ett konsultföretag med verksamhet inom arbetsmiljö och beteendeanalytisk organisationsutveckling med fokus på beteendebaserad säkerhet och säkerhetskultur. Fredrik är certifierad i OBM (Organizational Behaviour Management).

Edit Norderfeldt är legitimerad psykolog, anställd som forskare vid Göteborgs Universitet i projektet Säker ledare och som konsult på BDG inom arbetsmiljö och beteendeanalytisk organisationsutveckling med fokus på beteendebaserad säkerhet, säkerhetskultur, förändringsledning och ledarskap.

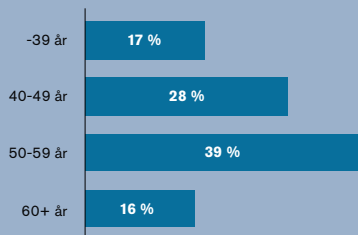
Forskningsprojektet Säker ledare syftar bland annat till att undersöka vilken betydelse olika ledarskapsbeteenden har för säkerhet och produktivitet inom bygg- och anläggningsindustrin.

DE SVARANDES BAKGRUND. 74 procent av de svarande har personalansvar antingen permanent i sin chefstjänst eller i projekt.

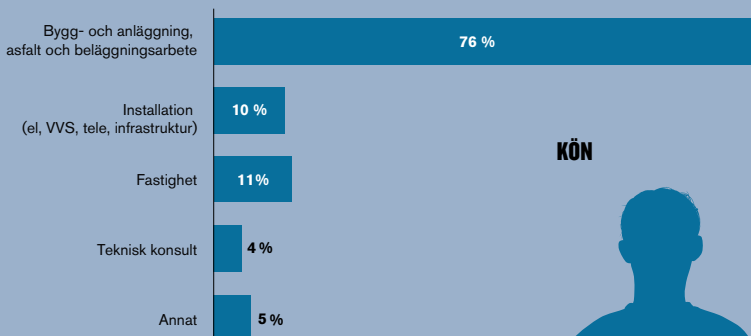
REGION



ÅLDER



DELBRANSCH

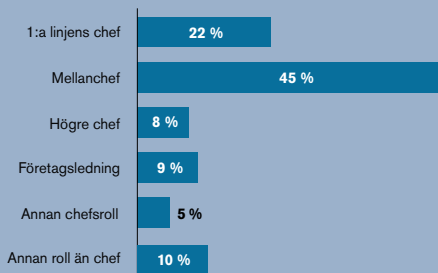


KÖN



MÄN 90 %

ROLL



KVINNOR 10 %



FAKTA

SAMHÄLLSBYGGNAD MEST OLYCKSDRABBAD

2019 DOG 36 PERSONER i arbetsplatsolyckor i Sverige varav 31 var män. Därtill kommer 10 dödsolyckor i arbetet där de förolyckade inte var förvärvsarbetande. Hit räknas till exempel anställda i utländska företag verksamma i Sverige men registrerade i andra länder.

Detta redovisar Arbetsmiljöverket. Dödsolyckor till och från arbetet samt dödsfall i arbetssjukdomar till exempel till följd av hjärtinfarkter, asbest-exponering med mer ingår inte.

Hittills i år, till och med maj månad 2020, har nio människor dött. Året har börjat bättre än många tidigare år, ska vi våga hoppas på en förbättring även om nollvisionen inte kan nås?

Tio av de 36 som omkom 2019 arbetade inom byggverksamhet. Exempel på händelser

som ledde till dödsolycka var fall från balkong, krock med timmerbil, fall från hög mast, fall genom plåttak ner i betonggolvet, träff av lossnad tryckluftsslang från borrar och ras från berg med grävmaskin.

Sedan 2010 har totalt 434 människor dött i arbetsplatsolyckor varav 90 arbetade inom byggverksamhet. Det är drygt 20 procent av alla dödsolyckor i Sverige. Det gör byggverksamhet till den mest drabbade av alla branscher.

Över en tioårsperiod är det bygg, transport samt jordbruk, skogsbruk och fiske som omväxlande står för flest dödsolyckor. Tidigare toppade även tillverkning Arbetsmiljöverkets statistik men sedan 2014 har den branschen hållit relativt låga siffror.

Även globalt sett är byggbranschen en av de mest riskfyllda branscherna.¹ Det beror bland annat på att byggarbetsplatser är tillfälliga och ofta innehåller långa underentreprenörskedjor, många intressenter och små ekonomiska marginaler.²

På den svenska arbetsmarknaden är yrken som byggnadsträarbetare (i vanligt tal snickare), elektriker och VVS-montörer bland de mest skadedrabbade. Jämfört med andra branscher är risken tre gånger högre att råka ut för en allvarlig skada på en byggarbetsplats. De vanligaste olyckorna är fallolyckor och olyckor med maskiner och verktyg. Ungas risk är 1,9 gånger högre än genomsnittet i branschen. Äldres risk är 1,5 gånger högre. Detta visar AFA Försäkrings rapport om arbetsskador i byggbranschen från maj 2017.

Enligt AFA Försäkrings senaste rapport³ inträffar 2,5 allvarliga arbetsolycksfall per 1 000 sysselsatta. För snickare var motsvarande siffra

11,1 vilket innebär att yrket för tredje året i rad toppar listan över skaderisk. På tredje plats hittar vi betong-, bygg- och anläggningsarbete med 9,2 allvarliga olyckor per 1 000 sysselsatta. Isolerings- och VVS-montörer hade samma år 7,2 fall, byggnadsmålare 6,1 och elektriskt arbete 5,0.

Enligt en rapport från AFA Försäkring om fysisk arbetsmiljö för unga i industrin och byggbranschen från maj 2018 har unga mellan 16 och 25 år en något högre skaderisk per 1 000 anställda än äldre. Samma rapport visar att det är stor skillnad mellan yrkesgrupper när det gäller skaderisk i åldersgruppen. Byggnadsträarbetare har den största risken, 13,3. Elektriker har till exempel en risk på 4,6.

1 Fang & Zhang, 2012

2 Pellicer & Molenaar, 2009

3 AFA Försäkring, Allvarliga arbetsskador och långvarig sjukfrånvaro, juni 2020

4 Paul Slovic, Earthscan Ltd, The perception of risk, 2000



**MACHOKULTUREN
– FYSISK STYRKA OCH SMÄRTTÅLIGHET
KOMBINERAT MED ETT MOTSTÅND MOT KVINNOR,
LEDNINGEN, SÄKERHET OCH SKRIFTLIGA REGLER,
ÄR ENLIGT ARBETSMILJÖVERKET EN FÖRKLARING
TILL DE MÅNGA ARBETSPLATSOLYCKORNA INOM
SAMHÄLLSBYGGNAD.**

MÄN TAR STÖRRE RISKER

ÄVEN DET VI KALLAR machokulturen, som enligt Arbetsmiljöverket betonar fysisk styrka och smärttålighet kombinerat med ett motstånd mot kvinnor, ledningen, säkerhet och skriftliga regler, är en förklaring till de många arbetsplatsolyckorna inom samhällsbyggnad.

Det finns relativt många studier som visar att kvinnor skattar risker som större eller mer sannolika än män. Forskaren Paul Slovic⁴ visar till och med att vita män är den grupp som skattar risker lägst jämfört med andra grupper. Han skriver om detta i boken "The perception of risk".

Att män gör en annan riskbedömning än kvinnor och är mer benägna att visa sig på styva linan, har också studerats på Göteborgs universitet⁵. Det syns även i statistiken för drunkningsolyckor, dödliga bränder och trafikolyckor. Det är också ett

faktum att nio av tio förolyckade i arbetsplatsolyckor i alla branscher i Sverige är män.

I april 2020 presenterade MSB, Myndigheten för samhällsskydd och beredskap, statistik⁶ över de beteendeförändringar som svenska folket gjort med anledning av coronaviruset. Den visade att männen hade förändrat sitt beteende betydligt mindre än kvinnorna och därför dött av covid -19 i avsevärt högre utsträckning.

Byggchefernas rapport Stoppa machokulturen⁷, som presenterades i maj 2020, visar att machokultur fortfarande är ett problem för branschen.

5 Gender Differences in Risk Perception: Theoretical and Methodological perspectives

6 Nästan hela befolkningen har ändrat sitt beteende med anledning av coronapandemin

7 Byggcheferna, Stoppa machokulturen, maj 2020



DET KAN VARA TUNGARBETAT ATT JOBBA SÄKERT, MAN TAR EN OSÄKER GENVÄG.

Man inom bygg och anläggning



PERSONALEN ÄR MER MÅN OM ATT FÅ ARBETET UTFÖRT ÄN SIN EGEN SÄKERHET

Man inom bygg och anläggning

SLARV FRÄMSTA ORSAKEN

SEDAN LÄNGE GÖR FÖRETAG, organisationer och myndigheter inom samhällsbyggnadssektorn kontinuerligt utredningar och tar initiativ för att förbättra säkerheten och minska olyckorna. De flesta är överens om att en stark säkerhetskultur är en förutsättning för att åstadkomma olycksfria byggarbetsplatser. Den skapas av människor som arbetar på ett säkert sätt.

Traditionellt sett går de flesta företags arbetsmiljöarbete idag ut på att identifiera risker och vidta åtgärder för att förebygga dessa. Det gör vi eftersom det är så lagstiftningen är utformad. Vi skriver policyer och instruktioner och inför olika typer av skyddsutrustning.

De är alla viktiga åtgärder för att styra och påverka beteenden i en säker riktning. Arbets sättet hjälper oss att förstå vad vi ska undvika. Problemet är att detta arbetssätt inte är det mest effektiva om vi faktiskt vill påverka beteenden och därför inte räcker för att skapa en stark säkerhetskultur.

I 2019 års Byggchefsbarometer frågade vi cheferna vad de anser orsakar de arbetsplatsolyckor som sker inom samhällsbyggnad. Enligt cheferna är den i särklass största anledningen slarv. 72 procent av cheferna angav den orsaken. Så här uttrycker sig några enskilda chefer om orsaker till olyckorna:

"De enskilda arbetarna slarvar med personlig utrustning och slarvar ned att följa de skydds- och säkerhetsregler som finns på arbetsplatserna."

"Min uppfattning är att man måste lägga om ansvarsfrågan på arbetsmiljö så att det blir större eget ansvar på individen. Idag utbildar vi personal på till exempel mobila lyftar men om hen ändå inte följer regler vid användandet så blir det företaget som får böter vid inspektion från Arbetsmiljöverket. Man måste lägga om likt heta arbeten, mer individansvar, men med krav på att företaget ser till att dom anställda är utbildade."

"Personalen är mer mån om att få arbetet utfört än sin egen säkerhet dvs de är lojala och ifrågasätter inte. Gäller både inhemsk och utländsk personal."

"Viljan att ta genvägar för att tjäna tid och därmed tjäna bättre."

"Det kan vara tungarbetat att jobba säkert, man tar en osäker genväg."

Varför är det så här? Varför agerar vi mot bättre vetande och överenskomna riktlinjer och regler?

Vi människor är vanligtvis motiverade av att bete oss på ett riskfyllt sätt eftersom vi ofta har något att vinna på det istället för att agera på ett mer säkert sätt. Vi kanske spar tid, det är ofta mer bekvämt än de mer säkra alternativen och det är många gånger billigare i det korta perspektivet. Det gör att det är lätt hänt att riskfyllda beteenden blir det normala, det som förstärks helt naturligt i vår vardag.

Dessutom är vi människor generellt ganska dåliga på att se risker, och vi vänjer oss väldigt snabbt vid riskfyllda miljöer.



LÄGG MEST
TID PÅ ATT
FÖRSTÄRKA RÄTT
BETEENDE



MÄTA SÄKRA BETEENDEN
OCH SÄTTA MÅL
LEDER TILL FÄRRE
OLYCKOR

DET FINNS EN LÖSNING

BETEENDEBASERAD SÄKERHET⁹ är ett sätt att arbeta med arbetsmiljö och säkerhet som bygger på 100-årig forskning om mänskligt beteende. Det vill säga forskning som beskriver varför vi människor agerar som vi gör i olika situationer. Denna beteendepsykologiska forskning hjälper oss förstå varför vi människor tenderar att agera riskfyllt i olika situationer när vi egentligen vet att vi borde göra annorlunda. Den talar också om för oss hur vi kan bli mer framgångsrika om vi vill påverka beteenden i en viss riktning – exempelvis om vi vill stärka arbetsplatsens säkerhetskultur.

Denna forskning visar att om vi vill påverka människors beteenden behöver vi kompensera för vårt naturligt riskfyllda beteende genom att arbeta med det som kallas positiv förstärkning. När det gäller säkerhet handlar det om att förstärka önskade, säkra beteenden genom att lägga mer tid och kraft på att uppmärksamma medarbetare som arbetar på ett säkert sätt än på att mäta fel och avvikelser.

Gör vi inte det kommer människor sannolikt att fortsätta att välja de osäkra alternativen eftersom det helt enkelt är så vi människor fungerar.

Om vi tittar på hur arbetsmiljöarbetet bedrivs idag gör vi oftast tvärtom vad forskningen visar att vi borde göra om vi vill påverka människors beteende. Vi försöker tjata oss till beteendeförändringar genom att upprepa regler istället för att förstärka önskade beteenden. Att följa upp, ge konkret återkoppling och säkerställa att det känns

bra eller smart med nya säkra arbetssätt lägger vi tyvärr väldigt lite tid på.

Beteendebaserad säkerhet innebär inte att vi ska sluta reagera på avvikelser från ett säkert beteende. Men att utdela olika former av bestraffning eller disciplinära åtgärder när någon avviker minskar inte sannolikheten för att beteendet händer igen. Det bör ersättas av korrigerande feedback som gör det möjligt att på ett konstruktivt sätt berätta varför vi inte uppskattar den utförda handlingen och vad vi vill se istället nästa gång.

Det som också är viktigt är att undersöka hur det kommer sig att personen gjorde som hen gjorde. Det finns ofta en anledning och den är viktig att förstå om vi vill komma till rätta med problemet.

Med arbetssättet beteendebaserad säkerhet ligger fokus på att säkerställa att vi lägger mer tid på att förstärka rätt beteenden jämfört med att hantera avvikelser. Vi mäter andelen säkra beteenden och sätter mål för det. När andelen säkra beteenden i organisationen ökar, minskar antalet olyckor och tillbud.

Metoden handlar alltså om att säkerställa att de säkra beteendena övertrumfar det grundläggande riskbeteende vi människor har. Det måste bli mer förstärkande att jobba säkert, varje gång, trots att det exempelvis tar lite längre tid.

⁹ Stycket bygger på boken Beteendebaserad säkerhet av Erik Matton och Fredrik Rosengren, Svensk Byggtjänst

SÄKER MED RÄTT LEDARSKAP

Byggchefsbarometern 2020 visar att säkerhet står högt på agendan i branschen. Nio av tio chefer avsätter tid för säkerhet. Det sker inte alltid, men ofta.

Samtidigt visar undersökningen tydligt på den potential som finns i branschen att förstärka arbetsmiljöarbetet med effektivare och mer forskningsbaserade metoder som beteendebaserad säkerhet.

De tydligaste exemplen på att detta inte nyttjas fullt ut är att:

NIO AV TIO AVSÄTTER TID FÖR SÄKERHET



... MEN BARA TVÅ PROCENT ANSER ATT DET ÄR VANLIGARE ATT MAN FÖRSTÄRKER SÄKRA BETEENDEN ÄN AVVIKELSER.

- **BARA TVÅ PROCENT** av cheferna anser att det är vanligare att man förstärker önskade säkra beteenden än avvikelser. Sex av tio chefer anser att man följer upp negativa och positiva beteenden lika ofta men siffran borde vara högre om branschen nyttjade den effektivaste metoden.
- **DISCIPLINÄRA ÅTGÄRDER** är vanligt förekommande. Sex av tio svarar att disciplinära åtgärder blir följden när någon avviker från ett säkert beteende. Bara åtta procent svarar att det aldrig sker. Självklart måste man hantera avvikelser från ett säkert beteende men för att få en varaktig beteendeförändring är det enligt forskningen effektivare att arbeta med korrigerande feedback och förstärka önskat beteende än att straffa.
- **ÅTTA AV TIO** menar att ledningen förstärker positiva säkerhetsbeteenden genom att återkoppla på dem. Men bara 16 procent att ledningen alltid förstärker positiva säkerhetsbeteenden, ett lågt resultat om man betänker att här ligger enligt forskningen en viktig nyckel till att säkerställa ett säkert beteende och därmed utrota dödsolyckorna på byggarbetsplatser.
- **15 PROCENT** svarar att ledningen sällan eller aldrig ger positiv återkoppling på rätt säkerhetsbeteende. För dessa företag ligger en mycket stor möjlighet till att förbättra säkerhetskulturen just här.
- **BARA 13 PROCENT** av cheferna svarar att kommunikationen på arbetsplatsen förstärker det positiva. Visserligen svarar hälften att pratet om säkerhet handlar om både det negativa och det positiva men för att nyttja metoden beteendebaserad säkerhet borde de som angivit att det positiva överväger varit högre.

INVOLVERA MERA

Bara 36 procent svarar att yrkesarbetarna alltid blir involverade. Alla yrkesarbetare borde alltid involveras. Att involvera de människor som berörs motiverar och bygger engagemang. Det lägger grunden till att regler och rutiner följs.



SKILLNADER

Genomgående i undersökningen svarar kvinnorna något mindre positivt än männen, respektive något mer negativt. Ett tydligt exempel gäller frågan om ledningen förstärker säkra beteenden genom att återkoppla när någon agerat på rätt sätt. På denna fråga svarar sju av tio kvinnor ja medan åtta av tio män svarar ja. Nästan 20 procent av kvinnorna ger svaret sällan på denna fråga medan drygt tio procent av männen ger samma svar. Män och kvinnor tycks alltså bedöma risk olika.

Ett annat genomgående mönster är att tekniska konsulter svarar skiljer sig från de andra delbranscherna. Ibland till förmån för ett beteendebaserat säkerhetsarbete, ibland tvärtom.

10%

AV MÄNNEN TYCKER ATT LEDNINGEN SÄLLAN FÖRSTÄRKER SÄKRA BETEENDEN

20%

AV KVINNORNA TYCKER ATT LEDNINGEN SÄLLAN FÖRSTÄRKER SÄKRA BETEENDEN

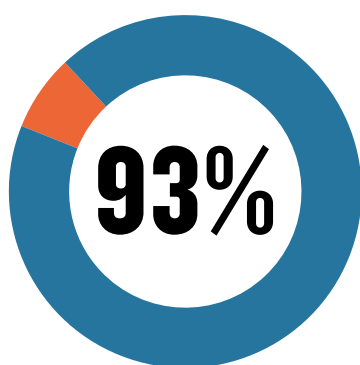
TID TILL ATT FÖREBYGGA

BYGGPROJEKT PRÄGLAS OFTA av tidsnöd vilket gör det utmanande att hitta tid för det som är förebyggande och mer långsiktigt viktigt. Det krävs tid för att säkerställa att medarbetarna har rätt förutsättningar för att kunna jobba säkert. Att de har förståelse, kompetens, tid och verktyg. Därför frågade vi cheferna om det avsätts tid för att säkerställa en säker arbetsplats.

Glädjande nog svarar drygt nio av tio chefer att

man avsätter tid att säkerställa förutsättningar för säkerhet. 34 procent svarar att de alltid gör det medan det vanligaste svaret är man ofta gör det.

Kvinnorna är inte lika positiva. 22 procent av dem svarar att man alltid avsätter tid för säkerhet medan 35 procent av männen svarar så. Tio procent av cheferna svarar att man inte avsätter tid för säkerhet, att jämföra med sex procent bland männen.



93 PROCENT, NIO AV TIO CHEFER AVSÄTTER TID ATT SÄKERSTÄLLA FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR SÄKERHET.

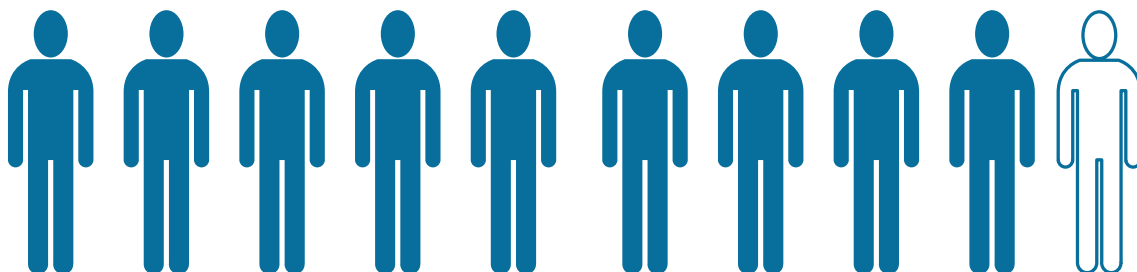
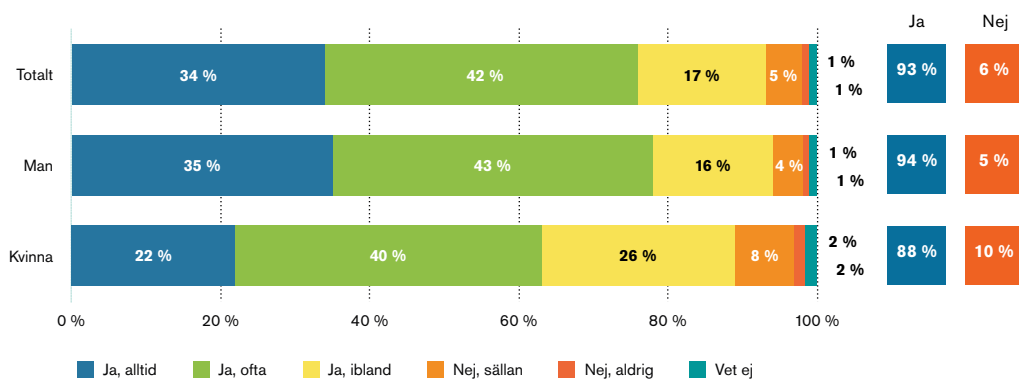


DIAGRAM I. Avsätts det tid på din arbetsplats för att säkerställa att medarbetarna har rätt förutsättningar (förståelse, kompetens, tid och verktyg) för att kunna jobba säkert?





GÖRS ALLA DELAKTIGA?

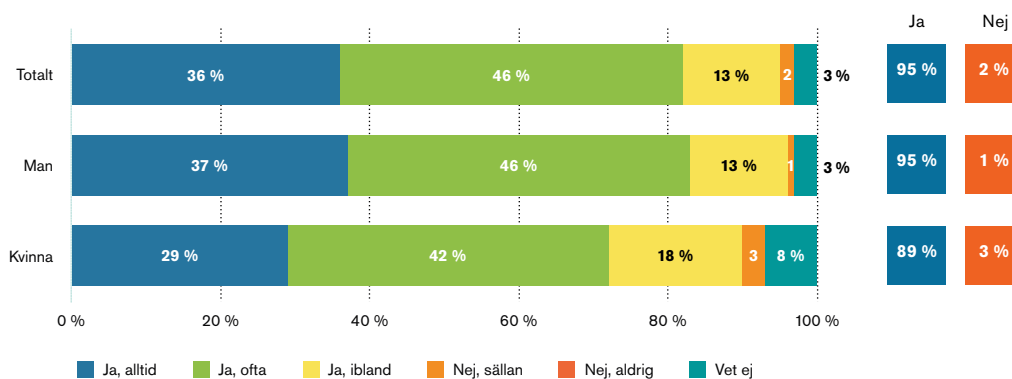
SÄKERHET OMFATTAR ALLA på företaget och alla i ett projekt, inte minst yrkesarbetare som är de som utför arbetet. Men involveras yrkesarbetarna i arbetet med att säkerställa att det finns förutsättningar för att arbeta säkert?

En stor majoritet, 95 procent, svarar jakande

på denna fråga men bara 36 procent svarar att yrkesarbetarna alltid blir involverade. Det vanligaste svaret är att man ofta involverar dem vilket 46 procent av cheferna svarar.

Återigen svarar kvinnorna i lägre grad jakande än männen.

DIAGRAM 2. Involveras yrkesarbetare i arbetet med att säkerställa rätt förutsättningar?





31%

MENAR ATT BRISTER
OCH AVVIKELSER
FÖLJS UPP
OFTARE

2%

SVARAR ATT
SÄKRA BETEENDEN
FÖLJS UPP
OFTARE

HUR FÖLJER VI UPP ARBETSMILJÖARBETET?

FÖR ATT FÖREBYGGA olyckor är att det viktigt att analysera och bedöma risker i arbetsmiljön. Det är också centralt att se till att säkerhetsfrågan hålls levande i arbetsvardagen. Ett sätt att göra det är att löpande göra uppföljningar. Vi frågade cheferna om sådan uppföljning mest handlar om när något gått snett, alltså avvikelser från ett säkert beteende, eller om den mest handlar om att bekräfta de önskade och säkra beteendena.

PÅ FRÅGAN om det görs uppföljning av arbetsmiljöarbete mer i termer av avvikelser eller mer i termer av säkra beteenden svarar en majoritet, 60 procent, att båda typerna av uppföljningar görs ungefär lika mycket. De som

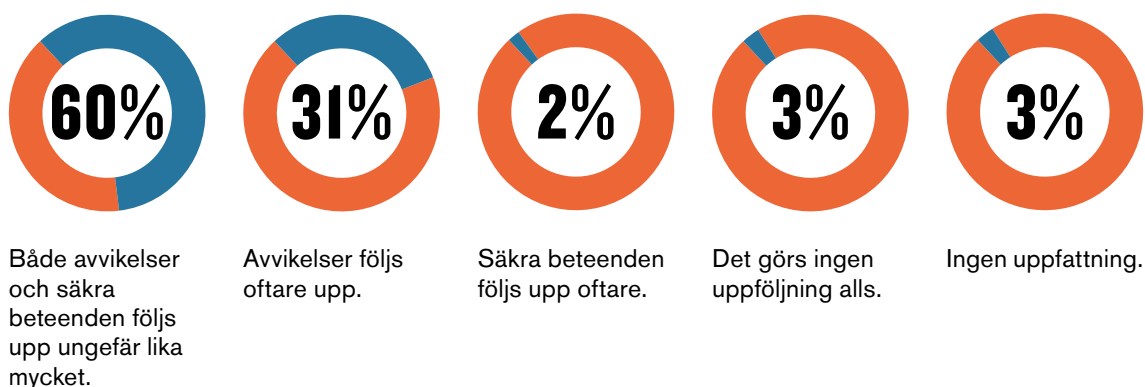
anser att den ena typen dominerar svarar att det är avvikelser som oftare följs upp. 31 procent svarar så, att jämföra med bara två procent som anser att man oftare följer upp på säkra beteenden.

BLAND DELBRANSCHERNA anger tekniska konsulter i högre grad att ingen uppföljning görs samt i något lägre grad att både avvikelser och säkra beteenden följs upp lika ofta.

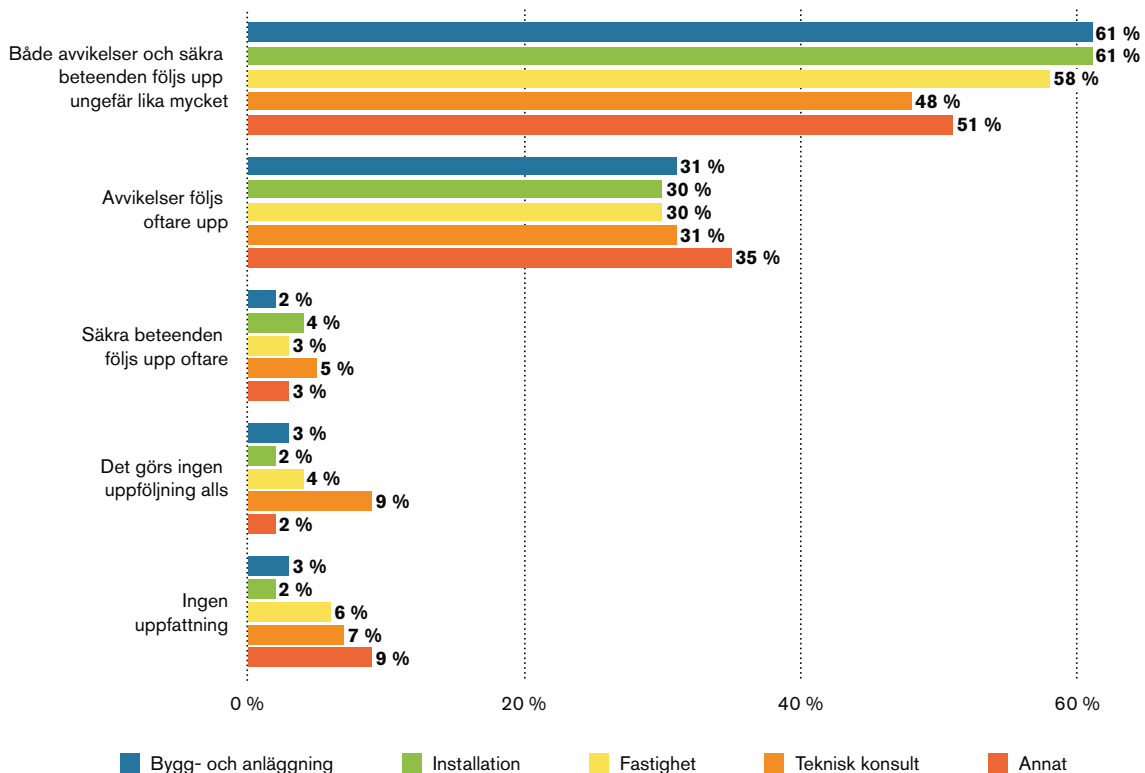
Vad händer när någon ägnar sig åt riskfyllda beteenden på arbetsplatsen och alltså avviker från säkerhetsbestämmelserna? I vilken utsträckning leder det till disciplinära åtgärder till exempel varningar och avstängningar?

DIAGRAM 3. När det gäller uppföljningar av arbetsmiljöarbete och säkerhet, hur följer ni upp brister/ avvikelser och säkra beteenden på din arbetsplats?

TOTALT



UPPDELAT I DELBRANSCH



STRAFFAS AVVIKELSER?

NÄRA SEX AV TIO svarar att disciplinära åtgärder är följden när någon avviker från ett säkert beteende. 15 procent svarar att det alltid sker och 13 procent att det sker ofta. 30 procent svarar att det sker ibland och något färre att det sällan sker. Bara åtta procent svarar att det aldrig sker.

Här finns ganska stora skillnader mellan delbranscherna. Fastighet och tekniska konsulter svarar i mycket lägre grad att disciplinära åtgärder används. Fyra av tio chefer i dessa delbranscher svarar att disciplinära åtgärder förekommer, att jämföra med sex av tio inom bygg- och anläggning.

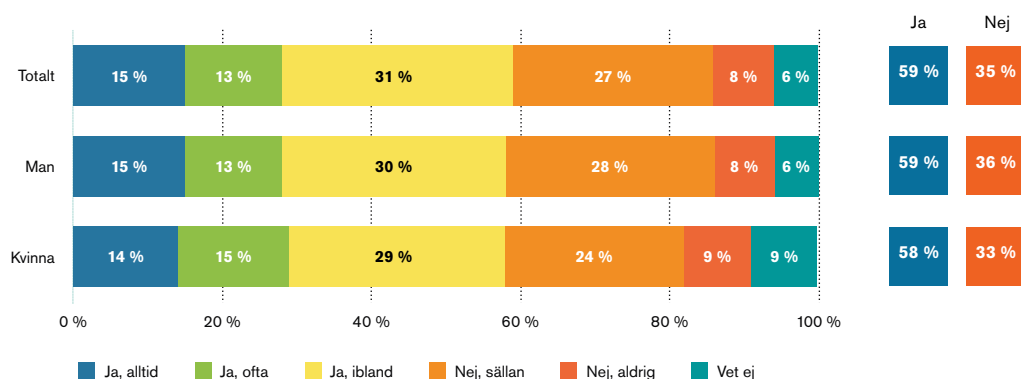
Bland de chefer som svarar nej på frågan är fastighetschefer flest, 45 procent svarar så.

Självklart måste man hantera avvikelser från ett säkert beteende men utan disciplinära åtgärder i första hand. För att få en varaktig

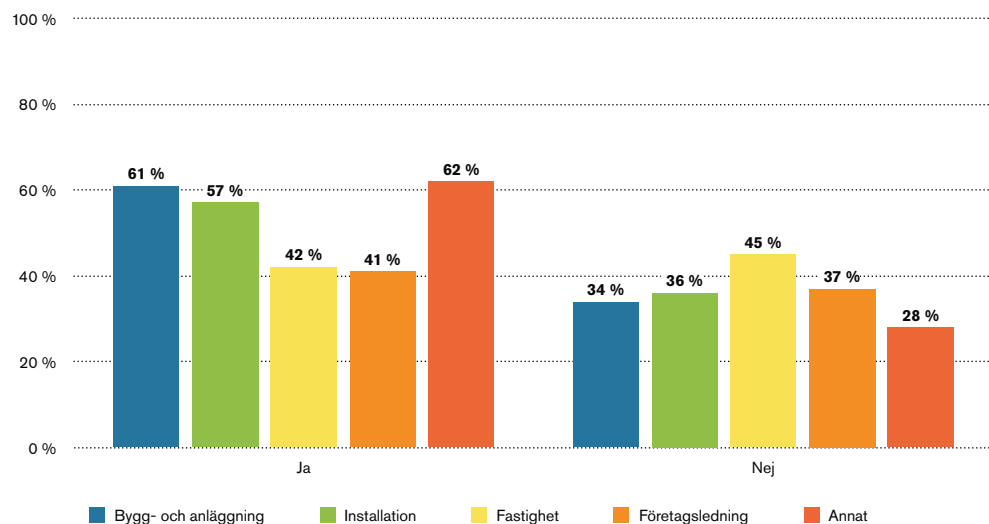
beteendeförändring är det enligt forskningen effektivare att förstärka rätt beteende än att straffa.

Därför ställde vi i undersökningen också frågan om ledningen ger positiv återkoppling när medarbetare arbetar säkert.

DIAGRAM 4. Används disciplinära åtgärder, till exempel varningar och avstängningar, när någon ägnar sig åt riskfyllda beteenden på din arbetsplats?



UPPDELAT I DELBRANSCHER



ELLER BELÖNAS DET RÄTTA?

JA, LEDNINGEN GER POSITIV återkoppling svarar drygt åtta av tio chefer, vilket är glädjande. Men få svarar att det alltid sker. De flesta menar att det sker ibland, 34 procent, eller ofta, 31 procent. Andelen som svarar att det alltid ges positiv återkoppling är 16 procent.

15 procent svarar att ledningen sällan eller aldrig ger positiv återkoppling på rätt säkerhetsbeteende.

Kvinnorna är något mer negativa med färre som svarar ja och fler som svarar nej på frågan. Bara sju av tio kvinnor svarar jakande på frågan och 23 procent svarar nekande. Att jämföra med 14 procent bland männen.

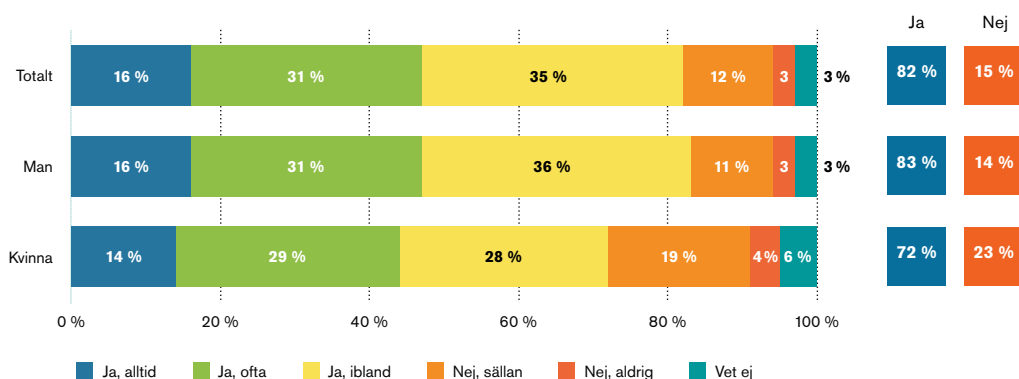
Återigen är det framförallt tekniska konsulter som skiljer sig i jämförelse med de andra delbranscherna. Bara 73 procent av dem anger att ledningen återkopplar när någon agerar på ett säkert sätt, att jämföra med 82 procent för hela gruppen.

Det sätt som vi på våra arbetsplatser pratar om säkerhet påverkar attityderna till att göra rätt.

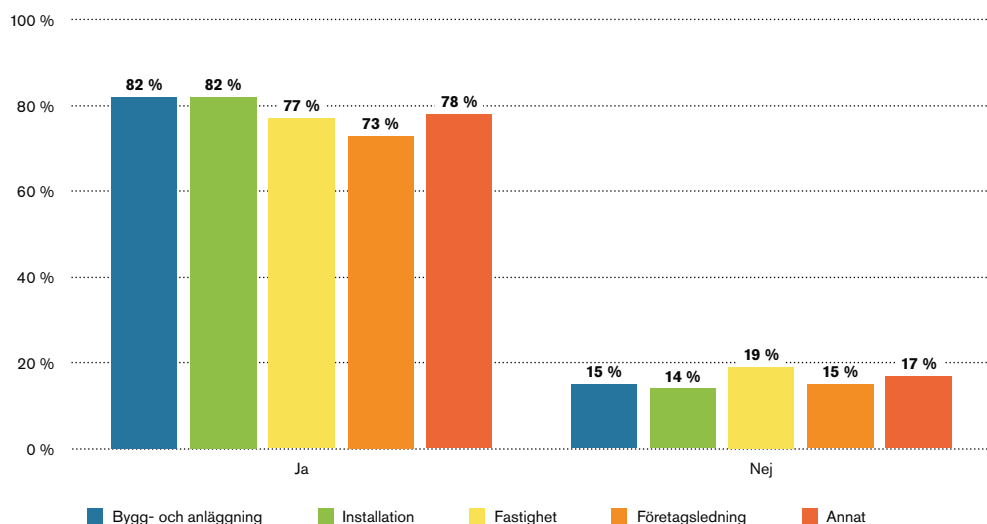
Från Byggchefsbarometern 2019 vet vi att nio av tio chefer inom samhällsbyggnad har säkerhetsfrågor med som en stående punkt på agendan vid arbetsplatsmöten. Ett mycket bra resultat som vittnar om att säkerhetsfrågorna är högt prioriterade i branschen. Men det är väsentligt hur den stående punkten om säkerhet genomförs.

Därför frågade vi i årets undersökning hur cheferna upplever pratet om arbetsmiljö och säkerhet på sina arbetsplatser. Handlar kommunikationen oftare om det negativa, alltså avvikelser, eller om det positiva, alltså rätt säkerhetsbeteende. Att förstärka det positiva vet vi ju är det mest effektiva.

DIAGRAM 5. Ges det positiv återkoppling från ledningen när någon ägnar sig åt säkra beteenden/arbetar säkert på din arbetsplats?



UPPDELAT I DELBRANSCHER



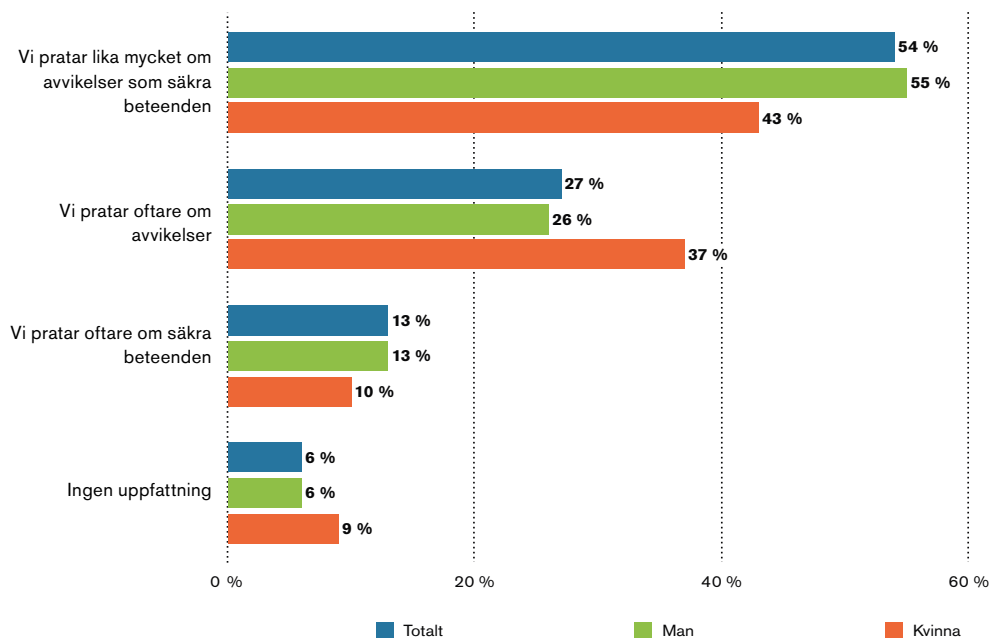
UNGEFÄR HÄLFTEN AV CHEFERNA svarar att det är lika vanligt att prata om avvikelser som om säkra beteenden. Bara 13 procent svarar att pratet oftare handlar om de säkra beteendena.

Återigen skiljer sig kvinnornas svar: färre anser att pratet om det säkra överväger och fler anser att avvikelser är vanligare i pratet om säkerhet. Det är också färre kvinnor som svarar att det positiva och det negativa förekommer ungefär lika ofta. 43 procent svarar så, att jämföra med 55 procent

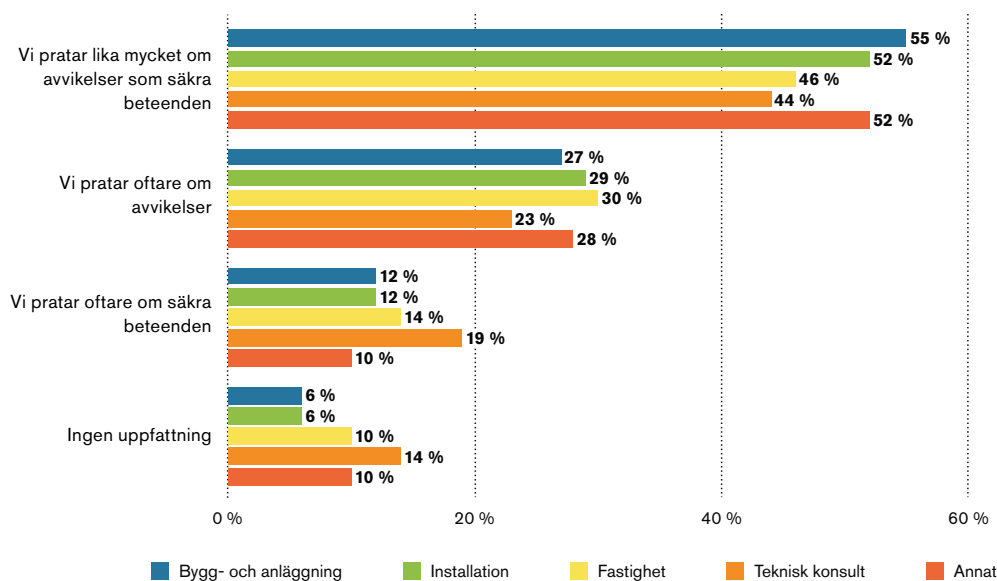
bland männen. Hela 37 procent av kvinnorna anser att det är pratet om avvikelser som dominerar, att jämföra med 27 procent bland männen.

Bland delbranscherna är det tekniska konsulter som har den högsta andelen svar om att pratet oftare handlar om säkra beteenden. 19 procent svarar så, att jämföra med 13 procent för gruppen samtliga chefer. Samtidigt är de så många som 14 procent bland tekniska konsulter som inte har någon uppfattning i denna fråga.

DIAGRAM 6. Hur upplever du pratet/kommunikationen om arbetsmiljö och säkerhet på din arbetsplats?



UPPDELAT I DELBRANSCH



SLUTSATSER

BRANSCHEN LÄGGER FÖR STORT FOKUS PÅ FELEN

REDAN I BYGGCHEFSBAROMETERN 2019 konstaterade vi att vi har kommit en bit på väg med att bygga en stark säkerhetskultur i samhällsbyggnadssektorn. Men så länge människor dör i arbetsplatsolyckor är den bevisligen inte stark nog. Årets Byggchefsbarometer visar tydligt att branschen inte nyttjar de mest effektiva och forskningsbaserade metoderna för att bekämpa dödsolyckorna. En viktig orsak till att vi fortsätter ha arbetsmarknadens sämsta resultat när det gäller arbetsplatsolyckor.

Visst finns det företag som arbetar effektivt med säkerhet och är framgångsrika med att förstärka de önskade beteendena, men för branschen som helhet ligger fokus i för hög utsträckning på disciplinära åtgärder när någon gjort fel, kommunikation om avvikelser och uppföljning av brister.

Självklart måste man hantera avvikelser från

ett säkert beteende men för att få en varaktig beteendeförändring är det enligt forskningen effektivare att förstärka önskat beteende än att straffa. Om branschen gjorde maximalt mycket för att motverka olyckor utifrån ett vetenskapligt perspektiv borde svaren alltså ha haft en ännu kraftigare slagsida åt att disciplinära åtgärder sällan eller aldrig sker.

En viktig slutsats är att som bransch lägger vi vårt fokus i för stor utsträckning på det vi vill korrigerastället för att förstärka de önskade beteendena.

Jämför det med hur vi arbetar för att nå andra mål som att utveckla ett företag mot ökad vinst eller nöjdare kunder. I ett sådant arbete lägger vi inte mest tid på att definiera vad vi inte ska göra. Vi skulle självklart ha fokus på vad vi vill att medarbetare ska göra mer av.

”

FÖR BRANSCHEN SOM HELHET LIGGER FOKUS I FÖR HÖG UTSTRÄCKNING PÅ DISCIPLINÄRA ÅTGÄRDER NÄR NÅGON GJORT FEL.





”

STÄNDIG FÖRÄNDRING OCH OLIKA FÖRETAGSKULTURER SKAPAR EN ÖKAD RISK OCH DÄRMED EXTRA HÖGA KRAV PÅ SÄKERHET.

INVOLVERA MERA. En annan slutsats är att mer kan göras för att skapa motivation för säkerhet bland dem som berörs. Alla yrkesarbetare borde alltid involveras men det görs inte idag. Att involvera de som berörs motiverar och bygger engagemang - det lägger grunden till att regler och rutiner följs. Men det är också så att yrkesarbetarna många gånger behövs för att identifiera risker, veta vilka beteenden vi behöver förändra och förstå skälen till att säkerhetsrutiner kringgås. Det kan finnas goda skäl till att rutiner inte följs som till exempel brister i utrustning, tidspress, okunskap och liknande som vi behöver fånga upp.

Samhällsbyggnad skiljer sig från andra branscher i det att arbetet i byggprojekt sker i ständigt nya team med nya medarbetare från många olika företag som arbetar tillsammans i en gemensam riskmiljö. Ständig förändring och olika

företagskulturer skapar en ökad risk och därmed extra höga krav på säkerhet.

Det räcker därför inte att enskilda företag arbetar framgångsrikt med sin säkerhetskultur. Olika underentreprenörer har ofta olika arbetsätt och olika starka säkerhetskulturer. I sådana projekt är ledarskapet en viktig nyckel för att lyckas få alla i projektet att arbeta säkert.

Olika yrkesgrupper är beroende av varandra. Elektrikerna behöver förstå och bry sig om snickarens situation och tvärtom. Samarbete om säkerhet mellan olika yrkesroller är viktigt. Projektledare och arbetsledare behöver veta hur de ska agera för att förstärka säkra beteenden och bidra till en stark säkerhetskultur i projektet.

Byggchefsbarometern 2020 visar att män och kvinnor bedömer risk olika. Kanske är det ett uttryck för det vi kallar machokultur, även det ett hot mot en stark säkerhetskultur.

ÅTGÄRDER

LYFT SÄKRA ARBETSSÄTT

För att lyckas nå nollvisionen om dödsolyckor på våra byggarbetsplatser behöver vi ha mycket större fokus på säkra, önskade beteenden än på avvikelser.

Till företagen i branschen vill Byggcheferna rikta en stark uppmaning att nyttja det forskningen lär oss om hur vi effektivast skapar säkra beteenden:

LÄGG MYCKET MER TID PÅ ATT UPPMUNTRA OCH FÖRSTÄRKA ÖNSKADE OCH SÄKRA BETEENDEN



INFÖR EN NY TYP AV MÅL OCH MÄTNING! SÄTT MÅL FÖR ANDELEN SÄKRA BETEENDEN I ORGANISATIONEN OCH SE TILL ATT DEN ANDELEN HELA TIDEN ÖKAR



NYTTJA STYRKAN

i att nio av tio chefer redan har säkerhet på agendan i varje arbetsplatsmöte. Gör insatser för att bygga vidare på denna grundläggande struktur och medvetenhet.

ANVÄND UPPHANDLING

för att stärka säkerhetskulturen. Dels genom att utforma krav på säkerhetsarbete, dels genom att kostnader relaterade till säkerhet inte ska gå att konkurrera om.



STOPPA MACHO

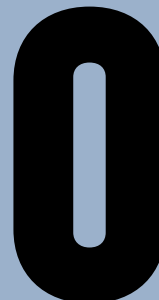
FORTSÄTT RIVA MACHOKULTUREN SÅ ATT ALLAS ATTITYD TILL RISKTAGANDE FÖRBÄTTRAS.

VI VILL PÅMINNA VÅRA FOLKVALDA POLITIKER ...

... och ansvariga myndigheter om det förslag Byggcheferna lämnade till arbetsmarknadsdepartementet våren 2019. En åtgärd som politikerna kan agera på direkt:

– Det behövs en djupare säkerhetsutbildning redan i skolbänken. Högre utbildningar inom samhällsbyggnad ska ge baskunskap i arbetsmiljöfrågor. Det sker inte i tillräckligt stor utsträckning idag vilket resulterar i att arbetsledare kommer ut på sitt första jobb och har bristande kunskap i dessa livsviktiga frågor.

– Dessutom bör även säkerhetsutbildningen i skolan ses över så att blivande chefer lär sig om forskningsbaserade metoder för att leda mot önskade säkra beteenden.



NOLLVISIONEN OM DÖDSOLYCKOR ÄR OCH FÖRBLIR EN AV BYGGCHEFERNAS MEST PRIORITERADE FRÅGOR.



Byggcheferna är en branschförening inom Ledarna med 17 000 medlemmar – chefer inom alla delar av samhällsbyggnad och på alla nivåer. Alla vinner på ett bra ledarskap – vi jobbar för att samhällsbyggnad ska ha världens bästa chefer.



byggcheferna.se

Byggcheferna c/o Ledarna, box 120 69, 102 22 Stockholm, 08-598 99 000, byggcheferna@ledarna.se