



Nr B 2366
Oktober 2019

Arbetsmiljön för entreprenörer

Hinder och möjligheter för effektivt
arbetsmiljöarbete inom stål, pappers- och
massa och gruvindustri

Sanny Shamoun och Ann-Beth Antonsson



I samarbete med Industriarbetsgivarna, Teknikföretagen, IF Metall och Pappersindustriarbetareförbundet, Arbetsmiljöverket

Författare: Sanny Shamoun och Ann-Beth Antonsson

Medel från: AFA Försäkring

Fotograf: Sanny Shamoun och Gulli Saeidy

Rapportnummer B 2366

ISBN 978-91-7883-116-6

Upplaga Finns endast som PDF-fil för egen utskrift

© **IVL Svenska Miljöinstitutet 2019**

IVL Svenska Miljöinstitutet AB, Box 210 60, 100 31 Stockholm

Tel 010-788 65 00 // Fax 010-788 65 90 // www.ivl.se

Rapporten har granskats och godkänts i enlighet med IVL:s ledningssystem

Förord

I detta projekt som finansierats av AFA Försäkring har vi intervjuat arbetsskadade entreprenörsanställda inom massa- och pappers-, gruv- samt stålindustrin. Vi har även besökt ett antal arbetsplatser inom dessa branscher, som alla bedriver ett förebyggande arbetsmiljöarbete även för de entreprenörer som de anlitar.

Vi vill framföra ett stort tack till de arbetsskadade som ställt upp på intervjuer och berättat inte bara om sin arbetsskada utan också gett sin bild av hur arbetsmiljöarbetet fungerar före och efter det att arbetsskadan inträffat. Stort tack också till de företag vi fått besöka, för deras engagemang och hjälp att arrangera möten med intervjupersoner och den tid de lagt ner för att berätta för oss om hur de arbetar med arbetsmiljöfrågor med speciellt fokus på entreprenörer. Vi har också fått ta del av dokument så som broschyrer, policys, rutin/instruktionsbeskrivningar och annat vi efterfrågat. Tack för att ni så beredvilligt har delat med er av era erfarenheter och berättat om både förutsättningar som hindrat och/eller möjliggjort ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete. Utan dessa intervjuer hade vi inte kunnat förstå entreprenörernas speciella förutsättningar och vad som är viktigt i ett effektivt arbetsmiljöarbete. Vi vill vi också tacka alla er som läst sista rapportutkastet och kommit med synpunkter och förbättringsförslag.

Tack också till projektets referensgrupp som har inspirerat, kommit med värdefulla diskussioner i projektets alla faser och hjälpt till med en del kontakter till de företag som vi besökt. Referensgruppens kunskaper, erfarenheter och diskussioner har varit ovärderliga för projektet.

Projektet har drivits i samråd med följande organisationer som också varit representerade i projektets referensgrupp: Industriarbetsgivarna (Cecilia Andersson och Åsa Dahlfors), Teknikföretagen (Malin Nilsson), Pappersindustriarbetareförbundet (Lasse Wählstedt), IF Metall (Angelika Lang/Conny Lundberg) och Arbetsmiljöverket (Magnus Isberg).

Slutligen vill vi också framföra ett stort tack till tidigare kollegor på IVL Lisa Schmidt och Gulli Saeidy som deltagit i planeringen av projektet och i intervjuerna, och även medverkat i det inledande analysarbetet.

Innehållsförteckning

Sammanfattning.....	6
Summary	8
1 Inledning	10
1.1 Syfte och mål	11
2 Arbetsmiljön för entreprenörer.....	11
2.1 Exempel på dödsolyckor där entreprenörer varit involverade	12
2.2 Arbetsmiljölagen och föreskrifter som rör entreprenörer och samordning	13
2.3 Varierande förhållanden och förutsättningar för entreprenörer.....	14
2.4 Utmaningar och svårigheter i entreprenörers arbetsmiljö	14
2.5 Arbetsmiljöarbetet - en modell	15
3 Forskning om entreprenörers arbetsmiljö	17
4 Rutiner för entreprenörssäkerhet	20
5 Metoder	20
6 Resultat och diskussion.....	21
6.1 Arbetssskador	21
6.1.1 Vilka är de arbetsskadade?	21
6.1.2 Arbetssskadorna.....	23
6.1.3 Exempel på olyckshändelser	24
6.2 Faktorer av betydelse för arbetsskadorna	24
6.2.1 Upphandling och avtal	25
6.2.2 Prioritering av arbetsmiljö	25
6.2.3 Utbildning och introduktion.....	29
6.2.4 Arbetsmiljökunskap	31
6.2.5 Samordning och organisering av arbetsmiljöarbetet	32
6.2.6 Riskbedömning och riskhantering.....	34
6.2.7 Hade det hänt förut?	37
6.2.8 Att följa rutiner och god praxis	38
6.2.9 Uppföljning och kontroll	38
6.2.10 Uppföljning av arbetsskador och tillbud.....	39
6.2.11 Sammanfattning	40
6.3 Väl fungerande arbetsmiljöarbete för god entreprenörssäkerhet.....	40
6.3.1 Upphandling och avtal	48
6.3.1.1 Långa kontrakt	50
6.3.1.2 Begränsning av underentreprenörer.....	50
6.3.1.3 Uppföljning av ställda krav och avtalsvillkor.....	51
6.3.2 Prioritering av arbetsmiljö	52
6.3.2.1 Kundföretagen	52

6.3.2.2	Entreprenörsföretag	52
6.3.3	Utbildning och introduktion.....	53
6.3.4	Arbetsmiljökunskap	54
6.3.5	Samordning och organisering av arbetsmiljöarbetet	55
6.3.5.1	Daglig kontroll på entreprenörerna på arbetsplatsen.....	55
6.3.5.2	Rutiner för kommunikation på olika nivåer	56
6.3.5.3	Gemensamma skyddsronder	58
6.3.6	Riskbedömning	58
6.3.7	Att följa rutiner och god praxis	59
6.3.8	Uppföljning, återkoppling och kontroll.....	60
6.3.9	Uppföljning av tillbud och arbetsskador.....	62
6.4	Vad kan olika aktörer göra?.....	63
6.4.1	Kundföretaget och entreprenören	63
6.4.2	Det dagliga arbetet	64
6.5	Möjligheter och begränsningar	64
6.5.1	Stora och små entreprenörer	64
6.5.2	Långa och korta uppdrag	64
6.6	En modell över faktorer av betydelse för entreprenörers arbetsmiljö	65
6.7	Att balansera säkerhet mot genomförbarhet och kostnad.....	66
6.8	Om forskningsmetoderna	67
7	Slutsatser	68
8	Referenser.....	69
Bilaga 1. Beskrivning av metoder.....		70
	Intervjuer med arbetsskadade entreprenörer.....	70
	Genomgång av rättsfallsdokument.....	70
	Analysmetod	71
	Företagsbesök och intervjuer	71
	Inledande screeningsintervjuer	71
	Urval	72
	Besök på företag – goda exempel.....	72
	Dokumentgranskning.....	73
	Workshop.....	73
Bilaga 2. Intervjuguider		74
	Intervjuer med arbetsskadade	74
	Intervjuer på företag som valts ut som goda exempel	75

Sammanfattning

Under de senaste decennierna har en omstrukturering skett inom svenskt arbetsliv. Arbetskraften ska finnas på plats ”just in time” och tjänster köps in vid behov. Entreprenörer har alltid anlåtats för särskilda arbetsuppgifter, men en gradvis ökning av entreprenadtjänster har skett under de senaste decennierna. Det är en utmaning att utforma arbetsmiljöarbetet så att arbetet blir säkert och arbetsmiljön god även för de som tillfälligt vistas på en arbetsplats och som inte naturligt ingår i och präglas av ett företags säkerhetskultur på samma sätt som företagets egen personal.

Projektets syfte är att undersöka och beskriva vilka hinder och möjligheter företag inom stål, pappers- och massa- och gruvindustrin har för att etablera ett effektivt arbetsmiljöarbete då samordning krävs för att säkerställa en god och säker arbetsmiljö för de entreprenörsanställda som arbetar i deras verksamheter.

Inledningsvis är upphandling, formulering av uppdrag och val av entreprenör av stor betydelse för säkerheten och arbetsmiljön. Långa kontrakt, begränsning av entreprenörers anlåtande av underentreprenörer och att inkludera arbetsmiljö i upphandlingskrav och avtal har stor betydelse för arbetsmiljön.

Resultatet från denna studie ligger i linje med en tidigare finsk studie. Faktorer som har stor betydelse för de olyckor som inträffar är:

- Bristande **arbetsmiljökunskap** innebär att riskidentifieringen ibland brister. SSG-utbildningar, t.ex. SSG Entré används av många kundföretag och krav ställs på att entreprenörerna ska ha sådan utbildning innan de släpps in på arbetsplatsen. Kompletterande information och utbildning som mer fokuserar på de arbetsuppgifter som man utför och på riskbedömning skulle dock behövas. Ansvar för detta ligger på den arbetsgivare som råder över arbetet, vilket ofta är entreprenörerna. Kundföretaget råder över arbetsstället och ansvar därmed för frågor som rör samordning, men inte sådant som enbart rör entreprenörens arbetsmiljö.
- För att arbetet ska bli säkert, kan man inte överlåta åt varje medarbetare att **identifiera risker och bestämma om åtgärder**. Det behövs tydligare instruktioner och vägledning och en tydlighet när det gäller vilka arbetssätt som är säkra. Detta finns redan idag för vissa arbeten där arbetstillstånd krävs men skulle behövas för fler arbeten. En samsyn på vad som är säkra arbeten skulle minska risken för felbedömningar av risker och att de regler som finns inte alltid följs. Denna tydlighet kan både innefatta detaljerade regler om hur arbetet ska utföras, vilka åtgärder och skyddsutrustning som ska användas och rutiner för hur arbete ska planeras och riskbedömas. Planeringen är särskilt viktig för arbetsuppgifter som utförs av entreprenörsanställda, eftersom deras arbetsuppgifter sannolikt varierar mer än de arbetsuppgifter som utförs av kundföretagets egna anställda, även om enskilda entreprenörer också kan ha likartade arbetsuppgifter över tid.
- Tillsyn och arbetsledning inkluderar uppföljning och feedback, vilket är nödvändigt för att göra det tydligt att de regler och rutiner som man pratar om också ska följas av alla och alltid. Går de inte att följa, är detta något som man behöver prata om och justera så att praktiskt fungerande arbetssätt utvecklas.

För att få ovanstående att fungera, behöver det finnas former och forum för kommunikation. Dagliga avstämningar och återkommande planeringar på lite längre sikt är exempel på sådant som behövs och delvis redan finns. Det finns också goda erfarenheter av återkommande arbetsmiljöforum där både entreprenörsanställda och kundföretagets anställda deltar. Dessa arbetsmiljöforum kan användas för att öka arbetsmiljökunskapen, diskutera risker och säkra arbetssätt och att följa upp att säkra arbetssätt tillämpas. Arbetsmiljöforum är speciellt värdefullt för de entreprenörer som har ett eget svagt arbetsmiljöarbete, men också för att skapa en samsyn på vilka regler och rutiner som gäller på arbetsplatsen.

Ytterligare en komponent som är viktig, handlar om att kundföretaget dagligen behöver ha kontroll på vilka entreprenörer som finns på plats och vilka arbetsuppgifter de ska utföra, för att kunna identifiera risker beroende på att olika verksamheter påverkar varandra och skapar risker för andra. Ett digitalt system för detta har utvecklats av ett av de företag som besökts och har underlättat denna kontroll och samordning.

Summary

During the last decades, a restructuring has taken place in Swedish working life. Manpower shall be in place just-in-time and services are purchased when needed. Entrepreneurs have been hired for certain tasks, but the a gradual increase in services carried out by entrepreneurs is considerable. It is a challenge to develop work environment management that ensures safe and good work environments also for those working temporarily at the workplace and therefore are not naturally part of and adapted to the safety culture in the same way as the employees working permanently in the company.

The aim of this project is to study and describe the difficulties as well as possibilities that companies in the steel, pulp and paper and mining industries meet when developing an effective work environment management, when coordination is needed to ensure a safe and good working environment for employees at entrepreneurs working in these industries.

Procurement, description of the work tasks and selection of entrepreneurs is of great importance to safety. Long contracts, limitation of lumpers and chains of entrepreneurs as well as inclusion of OSH (occupational health and safety) demands in procurement and in contracts is of great importance to OSH.

The results of this study are in line with a Finnish study. Factors of great importance to the accidents that employees at entrepreneurs' meet are:

- Lack of **knowledge about OSH**, why risks may not be identified. SSG-education (web-courses about OSH) are used and many industries demand that the employees at entrepreneurs have these courses, before entering the workplace. Complementary information regarding the work tasks and with a focus on the work tasks is needed. The responsibility of this, usually lies with the entrepreneurs. The client company is responsible for the workplace and is therefore responsible for the coordination of OSH, but not for such OSH matters which the entrepreneur decides about.
- For work being safe, **the responsibility for identifying and controlling risks and deciding about control measures, cannot be left to the employees**. There is a need for more clear instructions and guidance and clearness about how work should be conducted in order to be safe. This is already available for certain work tasks requiring a work permit, but clear safety routines are needed for more work tasks. Consensus is needed about how work should be conducted would decrease the risk of misjudgement and the risk of sometimes neglect to apply the agreed safe routines. This clarity may include detailed rules about how work should be carried out, which control measures and personal protective equipment should be used as well as routines on how work should be planned, and risks assessed. Planning is especially important for work tasks carries out by employees of entrepreneurs, as their work tasks may vary more over time, than the work tasks carried out by employees in the industries, even though also employees of entrepreneurs also may have uniform work tasks over time.
- Supervision includes follow-up and feedback, which is necessary to make it clear that the rules and routines are meant to be followed (and are not merely words on a paper). If the rules and routines are not possible to apply, a discussion is needed to

find out what adjustments can be made in order to make the rules and routines possible to apply.

In order to make this work, there is a need for forms and forums for communication. Daily meetings for daily planning as well as recurring meetings for long-time planning are examples of what is needed and at least partially already in place. There are also good experiences from “work environment forum” arranged by the industry and to which entrepreneurs are invited. This forum can be used to increase knowledge about OSH, discuss risks and safe work practices and follow up on the use of safe work practices. Work environment forum is especially valuable for entrepreneurs with poor OSH management, but is also useful to develop consensus about OSH and how to work safely.

Another essential component in the industries OSH management directed towards entrepreneurs, is that the industries daily need to be in control of which entrepreneurs are present and what work tasks they will carry out. To be able to identify potential risks when different activities may affect each other and create risks for others. A digital system for this has been developed by one of the companies visited in this study. The digital system has facilitated this control and coordination.

1 Inledning

Under de senaste decennierna har en omstrukturering skett inom svenskt arbetsliv. Arbetskraften ska finnas på plats ”just in time” och företag vill fokusera på sin kärnverksamhet och köpa in andra tjänster vid behov. Entreprenörer har alltid anlåtats för särskilda arbetsuppgifter, men ökningen av entreprenadtjänster är påtaglig. Inom gruvnäringen räknar man t.ex. med att entreprenörer står för cirka 40 % av arbetade timmar i produktionen. Med den öppna arbetsmarknaden inom EU har dessutom inslaget av entreprenörer från andra länder ökat. Den ökade användningen av entreprenörer sker parallellt med att även bemanningsföretag anlitas i ökande omfattning.

När arbetet i allt större utsträckning utförs av personer med begränsade kunskaper om den arbetsplats där de utför arbetet innebär det att riskerna i arbetet kan öka (Nenonen, 2012). Svårigheterna handlar bl.a. om att arbetskulturen skiljer mellan beställare och entreprenör, att ansvarsfördelningen kan vara oklar och att kommunikationen brister (Nenonen, 2012). Det är därför en utmaning att utforma arbetsmiljöarbetet så att arbetet blir säkert och arbetsmiljön god även för de som tillfälligt vistas på arbetsplatsen och som inte naturligt ingår i och präglas av företags säkerhetskultur på samma sätt som företagets egen personal. De som tillfälligt vistas på en arbetsplats saknar dessutom ofta detaljkunskaper om verksamheten. Dessa nya komplexa arbetsplatser som ibland omnämns som fragmentiserade är en del av det nya arbetslivet och det är därför väl motiverat att undersöka hur arbetsmiljöarbetet kan utformas för att säkerställa en god och säker arbetsmiljö på dessa arbetsplatser, inte enbart för arbetsplatsens egen personal utan även för personal från andra företag som också arbetar på arbetsplatsen under kortare eller längre tid.

Samtidigt som entreprenörsanställda kan ha begränsade kunskaper om arbetsplatsen, har de sannolikt god kunskap om sina egna arbetsuppgifter. Sannolikt har de betydligt bättre kunskaper om arbetsuppgifterna än kundföretaget. Det innebär att de troligen kan utföra arbetet på ett säkrare sätt än om någon utan vana (t.ex. personal på arbetsplatsen som inte utfört liknande arbete tidigare) skulle göra samma arbete, förutsatt att pressen på att arbeta snabbt inte är så stor att de väljer att ta risker. Samtidigt kan det också vara så att entreprenörsanställda kallas in för att utföra särskilt besvärliga eller farliga arbetsuppgifter. Sammantaget innebär detta att frågan om entreprenörsanställda råkar ut för fler eller färre arbetsskador än arbetsplatsens egen personal och om entreprenörsanställda bidrar till ökad eller minskad säkerhet på arbetsplatsen är mycket komplex och omöjlig att besvara inom detta projekt.

Med **entreprenörer** (kallas ibland **entreprenörsföretag**) menar vi i den här rapporten de **företag** som på uppdrag av andra företag utför arbete inom kundföretagets verksamhet, ofta i kundföretagets lokaler, men under ledning av entreprenören.

Anställda hos entreprenörer kallar vi i rapporten för **entreprenörsanställda**.

Kundföretag (nedan ibland kallad **kunden**) är **beställare** av en eller flera tjänster som inte utförs av egen personal. Kunden råder över arbetsstället och har därmed **samordningsansvaret** när en entreprenör ska utföra ett arbete hos kunden.

1.1 Syfte och mål

Projektets syfte att undersöka och beskriva vilka hinder och möjligheter företag inom stål, papper- och massa- och gruvindustrin har för att etablera ett effektivt arbetsmiljöarbete då samordning krävs för att säkerställa en god och säker arbetsmiljö för de entreprenörsanställda som arbetar i deras verksamheter.

Projektets mål är att ge underlag för ett effektivt arbetsmiljöarbete som ska skapa en god och säker arbetsmiljö för entreprenörsanställda och därmed också ett effektivt förebyggande av arbetsskador.

Rapporten börjar med att beskriva olika förhållanden och förutsättningar som är vanliga för entreprenörer inom de branscher som studerats inom projektet. Huvudfokus har varit att förstå vilka svårigheter och utmaningar som finns och att hitta fungerande goda exempel som hanterar svårigheterna och utmaningarna inom dessa branscher. En modell med de viktigaste faktorerna för att få till ett fungerande arbetsmiljöarbete presenteras i avsnitt 2.5. Slutligen följs detta upp med en diskussion samt slutsatser om förbättringsmöjligheter.

2 Arbetsmiljön för entreprenörer

För att få en överblick över hur arbetsmiljön för entreprenörer ser ut har vi sökt efter statistik som speglar arbetsmiljö och arbetsskador i entreprenörsföretag. Sådan statistik saknas i stort sett, även om några forskningsstudier har lyckats ta fram uppgifter om entreprenörer. Det beror främst på att entreprenörer finns inom många olika branscher och yrken. Den klassificering av branscher som den svenska statistiken bygger på (SNI-koder för branscher och SSYK-koder för yrken) gör ingen skillnad på om man arbetar på den egna eller en kunds arbetsplats. Inom vissa branscher vet man att de allra flesta utför arbeten åt andra företag eller åt privatpersoner, exempelvis städföretag och inom SNI-kod 33; Reparation och installation av maskiner och apparater. I många branscher är det dock en mix av företag som driver verksamhet på en egen arbetsplats och som arbetar som entreprenörer på kundföretags arbetsplatser.

Ytterligare en faktor som bidrar till att den statistik som finns blir ofullständig och svårtolkad är att entreprenörsanställda som är anställda i ett utländskt företag och råkar ut för en olycka, inte registreras i den svenska skadestatistiken, utan ska registreras i det land där företaget/arbetsgivaren är registrerad. Antalet entreprenörsanställda som är anställda i ett utländskt företag har ökat i och med Sveriges medlemskap i EU och EU:s öppna arbetsmarknad.

Sammantaget innebär detta att det saknas offentlig statistik över arbetsskador som kan hänföras till att de inträffat specifikt bland entreprenörer, åtminstone på nationell nivå.

I över 10 års tid har AFA:s webbaserade IA-system (Informationssystem för Arbetsmiljö) funnits och gradvis utvecklats för att ge stöd i det systematiska arbetsmiljö- och förbättringsarbetet. IA-system har utvecklats för olika branscher (PIA - Pappersindustrin, MIA - Stål- och metallföretag och GRIA - Gruvföretag). Allt fler företag och organisationer använder IA-system för att dokumentera sina egna arbetsskador och tillbud och även för att

ta del av andra företags skador, tillbud och åtgärder för att förebygga skador. IA-systemen ger en möjlighet att sammanställa statistik exempelvis för olika avdelningar inom företag och för branscher och det förekommer att företag registrerar och följer upp olycksfall/arbetsjukdomar och tillbud för de entreprenörer som arbetar i verksamheten. IA-systemen är dock avsedda endast för företagen i branschen och är inte offentliga eller tillgängliga för forskning.

Det finns begränsad forskning om arbetsskador bland entreprenörer. En svensk studie från 1995 visade att entreprenörsanställda som arbetade i gruvor råkade ut för fler och allvarigare olyckor jämfört med gruvornas egen personal (Blank et al., 1995). En studie från USA visade att entreprenörer i gruvor löpte dubbelt så stor risk att råka ut för en dödlig arbetsolycka, jämfört med gruvornas egen personal. Risken för icke-dödliga olyckor var dock lägre än för gruvornas personal (Muzaffar et al., 2013). Att entreprenörer enligt denna studie verkar råka ut för färre icke-dödliga olyckor än gruvornas personal samtidigt som frekvensen dödsolyckor är högre, beror troligen på underrapportering av icke-dödliga olyckor bland entreprenörer.

Oavsett om entreprenörsanställda är mer eller mindre skadedrabbade än andra vid det företag där de arbetar eller jämfört med andra i samma yrkesgrupp, finns det särskilda svårigheter som måste hanteras för att arbetsmiljöarbetet för entreprenörer ska fungera väl.

2.1 Exempel på dödsolyckor där entreprenörer varit involverade

När det rapporteras om allvarliga arbetsolyckor händer det att entreprenörer är involverade. Några omskrivna exempel är kalkugnsolyckan på Nordkalk i Luleå 2011 (en död och en mycket allvarligt skadad entreprenörsanställd), dödsolyckan där en entreprenörsanställd klämdes ihjäl vid arbete på en travers/skylift på Scania, Södertälje 2010 och två entreprenörsanställda som drunknade i tjära som vällde ut ur en tank som de arbetade med att skära upp en öppning i, på SSAB i Luleå 2013. Dessa olyckor inträffade för flera år sedan och på stora företag som anses ha ett omfattande och ambitiöst arbetsmiljöarbete. Den efterföljande rättsprocessen har i de flesta fall pågått i flera år efter olyckan.

Även om fokus när det gäller arbetsmiljön för entreprenörsanställda ofta ligger på olyckor, finns det naturligtvis också andra risker som leder till skador först på sikt, exempelvis exponering för kemiska ämnen som kan leda till sjukdomar först efter flera års exponering eller ensidigt eller tungt arbete som på sikt kan ge belastningsskador. Dessutom kan entreprenörernas arbete skapa risker för anställda hos uppdragsgivaren liksom verksamheten på arbetsplatsen kan innebära risker för entreprenörerna.

En finsk studie har undersökt 83 dödsolyckor som inträffade mellan 1999 och 2008 inom tillverkningsindustrin med speciellt fokus på entreprenörer. 34 av dessa dödsolyckor (41 %) drabbade entreprenörer och entreprenörer bedömdes under dessa år utgöra cirka 25 % av arbetskraften inom tillverkningsindustrin vilket innebär att entreprenörer var överrepresenterade bland dödsolyckorna. Delvis kan detta bero på att entreprenörer anlitas för arbetsuppgifter som är särskilt riskfyllda, t.ex. underhåll, reparation, justering samt rengöring av arbetsområden eller maskiner (Nenonen, 2011).

Faktorer som bidragit till hälften av de dödsolyckor som entreprenörer råkade ut för enligt studien var framför allt 1) farligt arbetssätt exempelvis vid arbete i en farlig zon och 2) otillräcklig identifiering av risker, t.ex. underskattning av risker. Andra faktorer som också bidrog var 3) mänskliga misstag exempelvis felbedömning av hur en maskin fungerade och 4) brister i instruktioner och vägledning exempelvis bristfällig introduktion. Andra faktorer som också bidrog var 5) brister i tillsyn/arbetsledning, 6) bristande kommunikation, 7) brister i säkerhetsutrustning och varningssignaler, 8) brister i planeringen, 9) att säkerhetsregler och instruktioner inte följdes, 10) fel i maskinell utrustning och 11) ingrepp i maskin som inte var avstängd.

De åtgärder som lyfts fram i den finska studien och det som behöver förbättras för att förebygga olyckor bland entreprenörer är främst 1) instruktion och vägledning om arbetet, 2) riskidentifiering, 3) säkra arbetssätt och 4) tillsyn och arbetsledning. Annat som också behöver förbättras och som ofta nämns i utredningarna av de finska dödsfallen är arbetsplanering, maskindesign och att de regler och rutiner som finns ska följas. En jämförelse gjordes mellan de åtgärder som rekommenderades efter dödsolyckor som drabbat tillverkningsföretagets respektive entreprenörens anställda. Det var i stort sett ingen skillnad i dessa åtgärder utöver att instruktion och vägledning om arbetet liksom arbetsplanering oftare föreslogs efter en olycka som drabbat en entreprenörsanställd (Nenonen, 2011).

2.2 Arbetsmiljölagen och föreskrifter som rör entreprenörer och samordning

Entreprenörer svarar för sin egen arbetsledning vilket innebär att entreprenörens arbetsgivare har ansvar för sådana arbetsmiljöfrågor som hen råder över (AML, kap 3, §2). Dessutom finns en skyldighet att vid behov samordna arbetsmiljöarbetet. Det företag som råder över arbetsstället (uppdragsgivaren) har ansvaret för samordning (AML Kap 3, §7d och 7e).

Entreprenörens ansvar för sin egen arbetsmiljö, gäller när man utför arbete som arbetsleds inom entreprenörens organisation. Om en entreprenörsanställd ombeds göra annat arbete hos kundföretaget av t.ex. en arbetsledare eller chef, har dessa tagit över arbetsledningsansvaret, vilket innebär att de också tagit över arbetsmiljöansvaret.

Enligt 3 kap. 12 § i arbetsmiljölagen ska dessutom den som råder över ett arbetsställe se till att fasta och andra anordningar kan användas utan risk för ohälsa eller olycksfall. Bestämmelsen tar sikte på sådana anordningar som den som råder över arbetsstället disponerar.

Samordningsansvaret handlar om att planera för att arbetet ska kunna utföras säkert och att:

- Entreprenören inte ska skapa risker för andra som arbetar eller vistas på arbetsplatsen.
- Entreprenören inte utsätts för risker från den verksamhet som pågår på arbetsplatsen.

- Arbetsplatsens utformning inklusive fasta och andra anordningar kan användas utan risk och möjliggör att arbetet utförs säkert.

I övrigt gäller samma föreskrifter för entreprenörer som för andra, exempelvis Arbetsmiljölagen och Arbetsmiljöverkets föreskrifter om systematiskt arbetsmiljöarbete (AFS 2001:1).

2.3 Varierande förhållanden och förutsättningar för entreprenörer

Det finns många olika typer av entreprenörer och de arbetar under mycket varierande förhållanden och förutsättningar, vilket kan ha stor betydelse för hur arbetsmiljöarbetet fungerar och hur arbetsmiljön ser ut. En del förhållanden kan innebära fördelar för arbetsmiljöarbetet medan andra förhållanden försvårar det.

Några exempel:

En del entreprenörer är stora, andra är små och en del entreprenörer är egenföretagare och är därmed ensamföretagare. En del har ett eget välutvecklat arbetsmiljöarbete medan andra främst förlitar sig på att deras yrkeskunnande räcker för att de ska jobba säkert. En del har mest korta uppdrag för många olika kunder medan andra har långa kontrakt och ständigt återkommer till samma kunder. En del företag har specialistkompetens som är unik och efterfrågad och kan därför själva ange vilka villkor och förutsättningar som gäller för deras arbete, medan andra driver sin verksamhet i hård konkurrens med andra och behöver pressa priserna för att få uppdrag.

Eftersom förutsättningarna för entreprenörernas arbetsmiljö och arbetsmiljöarbete varierar, finns det inget enkelt och enhetligt sätt att utforma arbetsmiljöarbetet på. Arbetsmiljöarbetet behöver anpassas till förutsättningarna i varje enskilt fall.

2.4 Utmaningar och svårigheter i entreprenörers arbetsmiljö

I projektet har vi mot den bakgrund som beskrivits ovan och även mot bakgrund av erfarenheter från tidigare projekt identifierat utmaningar och svårigheter som uppdragsgivare och entreprenör behöver hantera. Inom projektet har vi undersökt hur dessa frågor hanteras och även diskuterat hur de skulle kunna hanteras. Eftersom förutsättningarna varierar mycket (vilket beskrivits ovan) finns det inga enkla och entydiga svar på dessa frågor utan målet har istället varit att visa på olika sätt att arbeta och att identifiera sådana frågor som är viktiga att hantera i arbetsmiljöarbetet.

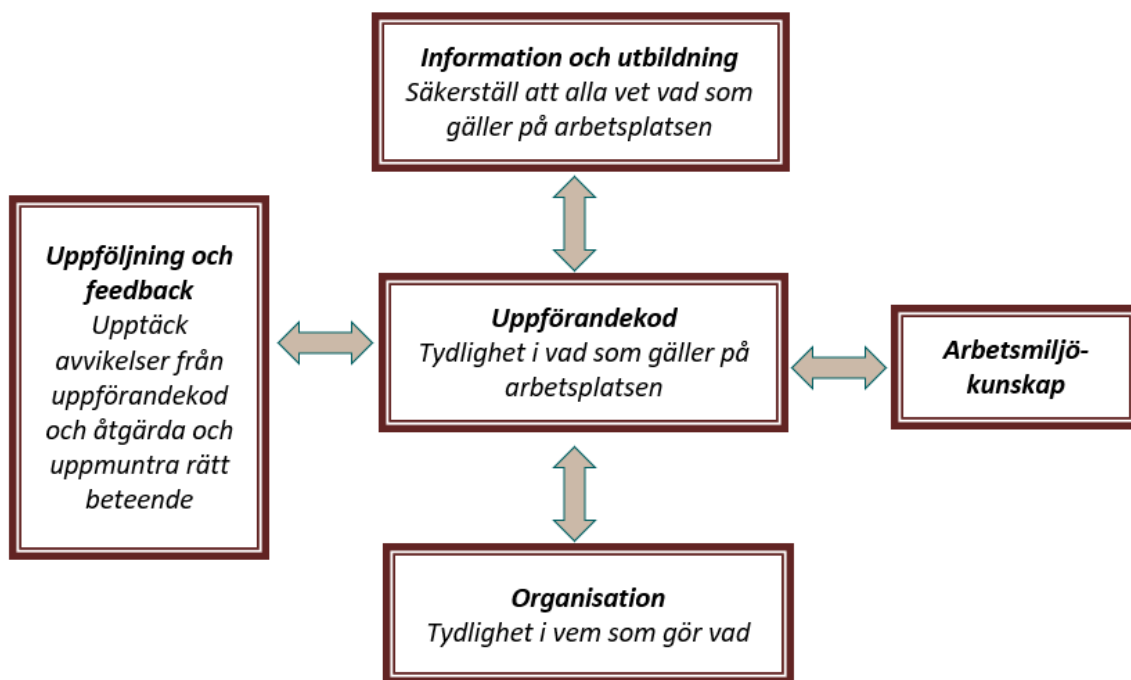
- Hur kan arbetsmiljö hanteras i samband med upphandling och beställning?
Arbetsmiljökrav i samband med upphandling kan vara ett sätt att förebygga problem. I vilken omfattning som görs detta och förekommer det att entreprenörer själva lyfter arbetsmiljö redan i upphandlingsfasen?
- Hur kan samordningsansvaret organiseras? Samordning innefattar tydliggörande av vem som ansvarar för vad. Samordning krävs inte bara mellan uppdragsgivarens och

entreprenörens verksamhet utan också mellan entreprenörer. Många entreprenörer kan finnas på plats samtidigt t.ex. i samband med periodiskt underhåll.

- Hur hanteras arbetsmiljöinformation till entreprenörsanställda på arbetsplatsen? Antalet entreprenörer på en arbetsplats kan variera från enstaka till många. Alla behöver introduceras till den arbetsmiljö och de regler som gäller på arbetsplatsen, vilket innebär att introduktionen behöver vara flexibel och även anpassas efter kunskapsnivån hos mottagaren.
- Anlitande av entreprenörer från andra länder kan försvåra arbetsmiljöarbetet. Hur säkerställer man att entreprenörerna från andra länder har fått och förstått nödvändig information? Förstår man den skriftlig information som finns (skyltar mm)? Finns kulturella skillnader i synen på hur man kommunicerar om arbetsmiljö och risker i arbetsmiljön?
- Hur säkerställer man att uppdragsgivaren kan hantera samordningen av arbetsmiljön för entreprenörer? Uppdragsgivaren (ansvariga chefer) kan ha begränsad kunskap om det arbete entreprenören ska utföra och vilka eventuella risker det för med sig, vilket ställer krav på att man utvecklar ett gott samarbete för att kunna samordna arbetsmiljöarbetet.
- Hur organiseras arbetsmiljöarbetet när underentreprenörer anlitas? Även om man anlitar en tidigare anlitad och känd entreprenör, är det inte alltid säkert att denne kommer att utföra arbetet. Kedjor med underentreprenörer förekommer och försvårar för uppdragsgivaren att kontrollera och samarbeta med den entreprenör som finns på arbetsplatsen.
- Hur säkerställer man att alla berörda vet vad de förväntas bidra med i det samordnade arbetsmiljöarbetet?
- Hur hanteras arbetsmiljöfrågor där entreprenören inte kan påverka förutsättningarna för arbetet? Entreprenörer har exempelvis svårt att påverka utformningen av uppdragsgivarens lokaler och processer, även när dessa är avgörande för arbetsmiljö och säkerhet.

2.5 Arbetsmiljöarbetet - en modell

I ett tidigare projekt har arbetsmiljöarbetet analyserats för verksamheter inom vården (Antonsson et al., 2018). Nedanstående modell utvecklades för att förstå vilka funktioner som krävs för ett fungerande arbetsmiljöarbete och för att identifiera förbättringsbehov. Denna modell har varit utgångspunkt och använts vid analys av arbetsmiljöarbetet för entreprenörer och för att identifiera förbättringsområden även i detta projekt.



Figur 1. En modell som illustrerar vilka komponenter som underlättar och behöver ingå i ett effektivt förebyggande arbetsmiljöarbete (Antonsson et al., 2018). Dessa komponenter samverkar och återkopplar till varandra, vilket innebär en löpande justering och anpassning av arbetsmiljöarbetet.

Modellen innebär att för att underlätta arbetsmiljöarbetet och för att det ska fungera väl, krävs:

- Kunskap om arbetsmiljö, vilka risker som kan förekomma på arbetsplatsen och hur riskerna kan kontrolleras.
- Utgående från kunskap om arbetsmiljö, utvecklas regler och rutiner (en uppförandekod) som innebär att man arbetar säkert och kontinuerligt förebygger risker. Med en tydlighet om vilka regler och rutiner som gäller på arbetsplatsen, blir det enkelt att veta hur man arbetar för att ha en god och säker arbetsmiljö.
- För att uppförandekoden (regler och rutiner, inkl. arbetsmiljökunskapen) ska nå ut till alla berörda anställda, krävs information och utbildning. Innehållet i informationen/utbildningen ska vara tillräckligt för att anställda ska veta hur man agerar i olika situationer.
- När det är klart vilka regler och rutiner som gäller och alla känner till detta, återstår att kontrollera att reglerna och rutinerna följs. Förekommer avvikelser krävs åtgärder, t ex att ge konstruktiv feedback och att ta reda på varför avvikelser förekommer för att vid behov göra justeringar och möjliggöra att reglerna följs av alla och alltid. Positiv feedback behövs också för att uppmuntra och befästa rätt beteende.
- Som stöd för detta arbetsmiljöarbete behövs en klar och tydlig arbetsfördelning, en organisation av arbetet, så att allt som ingår i arbetsmiljöarbetet blir gjort och att de som är ansvariga har mandat och resurser att göra det som krävs.

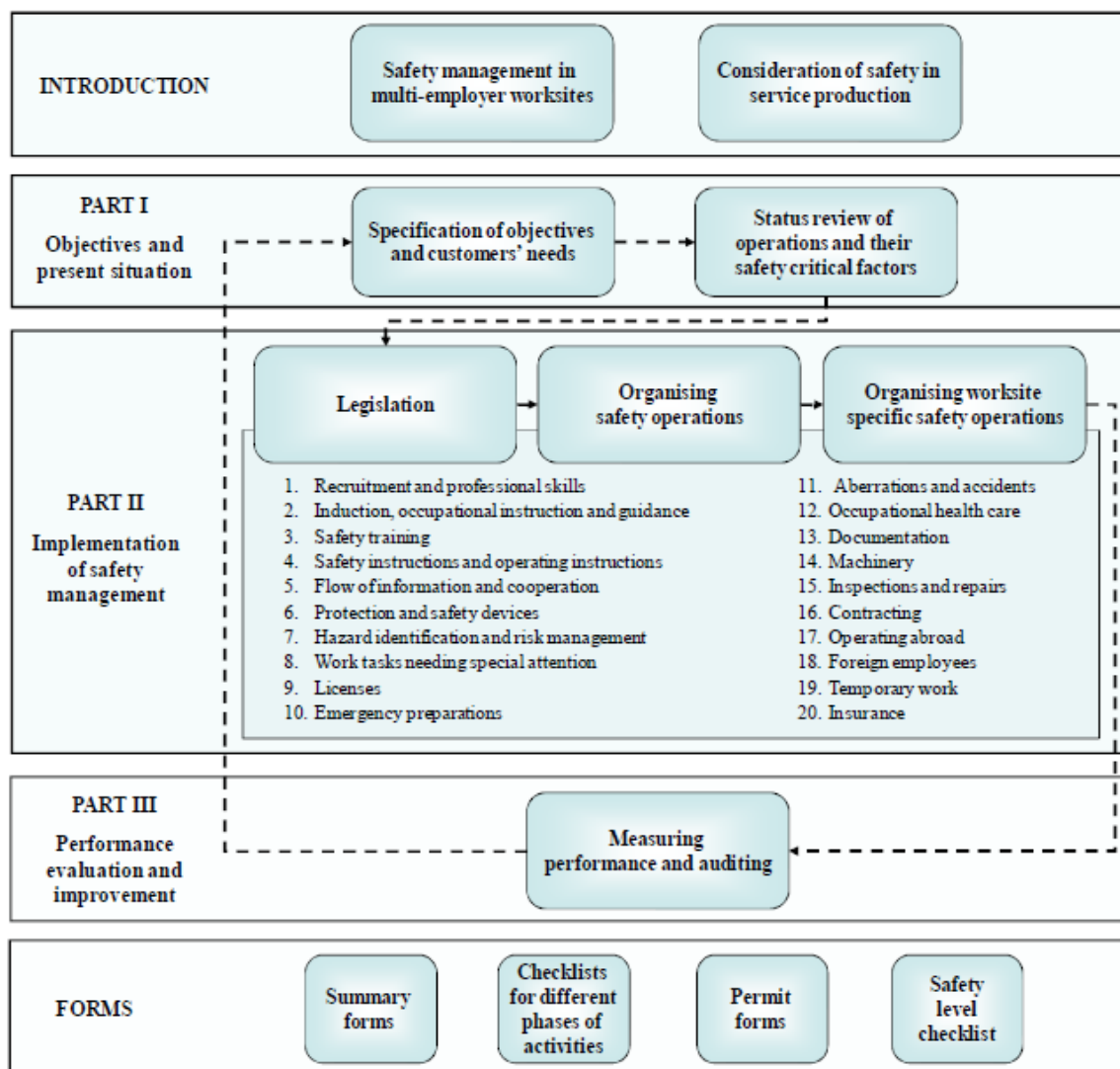
3 Forskning om entreprenörers arbetsmiljö

Flera forskningsprojekt har undersökt olika aspekter av arbetsmiljön för entreprenörer. En relativt ny doktorsavhandling (Nygren, 2018) har fokuserat på vad som kallas dissonansen (Quinlan and Bohle, 2008) mellan olika organisationer som arbetar tillsammans på en gemensam arbetsplats. Även om det finns exempel på väl fungerande arbetsmiljöarbete på arbetsplatser där flera företag arbetar samtidigt, finns det också mycket som pekar på att det finns en dissonans i arbetsmiljöarbetet när verksamheter outsourcas och entreprenörer anlitas (Milch and Laumann, 2016, Lamare et al., 2014, Weil, 2014). Med dissonans avses att det finns en skillnad i hur arbetsmiljöarbetet drivs och är tänkt att fungera då olika organisationer med olika förutsättningar och säkerhetskulturer ska samsa på en gemensam arbetsplats där en del är på hemmaplan och andra är där tillfälligt.

Nygrens avhandling fokuserar på konsekvenserna av komplexitet och maktrelationer mellan organisationer och mellan sociala aktörer, dvs. gruvor och de entreprenörer som gruvorna anlitar. Nygren inleder med att konstatera att tre krav kännetecknar ansvarsfördelningen för arbetsmiljö- och säkerhetsarbete på gemensamma arbetsställen: "1) arbetsgivaren har huvudansvaret att hantera säkerheten för sin egen personal och detta kan inte delas mellan exempelvis två olika företag, 2) alla som bedriver verksamhet på ett gemensamt arbetsställe har en utökad skyldighet att kommunicera och samarbeta över organisationsgränser när det gäller säkerhetsfrågor, 3) ansvaret för samordningen av arbetet och övergripande säkerhetsåtgärder kan kopplas till en viss specifik arbetsgivare, vanligtvis den huvudsakliga beställaren som råder över arbetsstället i sig." Ansvarsfördelning har diskuterats mycket både inom gruvföretag, av Arbetsmiljöverket liksom inom gruvföretagens branschförening. Nygren visar också att gränserna mellan entreprenör och beställare i praktiken luckras upp, vilket är en utmaning både för beställaren och för Arbetsmiljöverket och lagstiftaren.

Det finns flera studier av hur arbetsmiljöarbetet och säkerheten fungerar i samband med outsourcing. Nenonen har studerat entreprenörer som arbetar inom tillverkande industri i Finland (Nenonen, 2012). Nenonens avhandling beskriver svårigheter som identifierats, t.ex. brister i kommunikation, att risker inte identifieras, brister i planering av arbetet så att det kan göras säkert samt organisering av introduktion och utbildning. För att arbetet ska bli säkert, är det nödvändigt att hantera och undanröja dessa svårigheter och brister.

Nenonen har konstruerat en modell för säkerhetsarbetet, Se figur 2.



Figur 2. Modell för säkerhetsarbetet (Nenonen, 2012).

Nenonen har också sammanställt de olika insatser som ingår i det existerande förebyggande arbetsmiljöarbetet för entreprenörer, se tabell 1 (Nenonen, 2012).

Tabell 1. Sammanfattning av vad som ingår i säkerhetsarbete, uppdelat på olika typer av säkerhetsarbete (Nenonen, 2012).

Typ av samarbete	Aktivitet
Kommunikation	Utse kontaktpersoner för att kunna dela information mellan entreprenör och kund Gemensam arbetsplanering och praxis för att hålla varandra informerade Rapportering av avvikelser och gemensam planering av förbättringar Regelbundna möten, beställare och entreprenör Tendens till partnerskap och långsiktiga samarbeten
Avvikelser	Gemensam undersökning och uppföljning av olyckor där entreprenör varit involverad Rapportering av olyckor och tillbud till den andra parten
Riskidentifiering	Dela resultat av individuella riskbedömningar med den andra parten Involvering av företagshälsovården i identifiering av risker

	Riskbedömning gemensamt av beställare och entreprenör Diskussion om arbetsuppgifter och risker redan i kontraktetsfasen
Instruktioner och regler	Instruktioner ska finnas tillgängliga för alla berörda på arbetsplatsen Instruktioner utformas gemensamt av berörda parter Regler gäller för alla berörda och efterlevnaden kontrolleras
Introduktion och utbildning	Möjlighet/krav att entreprenör deltar i beställarens introduktionsutbildning Gemensamma säkerhetsövningar på arbetsplatsen Gemensam säkerhetsutbildning för beställaren och entreprenören

Utöver dessa rutiner, påverkas säkerhetsarbetet av vilken/vilka entreprenörer hos respektive beställare som är involverade. En del entreprenörer och beställare har ett utvecklat och effektivt säkerhetsarbetet medan andra inte har det (Nenonen, 2012). Enligt entreprenörerna var faktorer som bidrog till ett effektivt säkerhetsarbete 1) bra attityder och säkerhetskultur, 2) god kännedom om partnern och deras rutiner och processer, 3) att säkerhet prioriterades, 4) gemensamma regler och säkerhetsstandarder. Attityder och säkerhetskultur nämndes av var tredje entreprenör i undersökningen och de övriga av cirka var sjätte (Nenonen, 2012). Andra faktorer som t.ex. företagsstorlek eller certifikat hade inte någon signifikant effekt på samarbetet enligt entreprenörerna.

I kontraktetsfasen diskuterades vanligtvis arbetsmiljö och frågor som lyftes var bl.a. krav på säkerhetsutbildning, licenser, "work passes" (kan vara t.ex. arbetstillstånd eller passerkort för att få tillträde till arbetsplatsen) och personlig skyddsutrustning (Nenonen, 2012). Annat som också diskuterades, men inte lika ofta var arbetsledning och kontroll av arbetet, rapportering av olyckor och tillbud, att utse ansvariga för olika funktioner, arrangemang med ställningar samt utrustning. De respondenter som arbetade i små entreprenörsföretag uppgav betydligt oftare än de som arbetade i stora att arbetsmiljöfrågor kom upp i kontraktetsfasen (Nenonen, 2012). Detta kan möjligen spegla att beställaren är medveten om att arbetsmiljöarbetet i små företag kan vara mindre utvecklat och därför väljer att lyfta detta redan i kontraktetsfasen.

De utmaningar i arbetsmiljöarbetet som entreprenörer identifierade (Nenonen, 2012) redovisas i tabell 2.

Tabell 2. Faktorer som entreprenörer ansåg utgöra de största utmaningarna i säkerhetsarbetet. Uppgifterna bygger på enkät till 43 finska entreprenörer (Nenonen, 2012). Tabellen nedan återger de viktigaste faktorerna.

Upplevd utmaning	Andel som ansåg att detta var en utmaning
Säkerställa adekvat informationsflöde	56 %
Riskidentifiering och riskbedömning	47 %
Koordinering av olika entreprenörers arbete	47 %
Koordinering av arbetsuppgifter som görs samtidigt	40 %
Skillnader i olika entreprenörers arbetspraktik	37 %
Arbetsplanering	37 %
Introduktionsutbildning	26 %
Tydliggörande av ansvar och gränser för ansvar	23 %
Att uppmärksamma andra aktörers riskfyllda arbeten	23%

Slutsatser om arbetsmiljöarbetet för entreprenörer är att samarbete behövs och att i samarbetet ingår utbildning, orientering om arbetet och arbetsuppgifterna och riskanalys. Problem som behöver hanteras är bl.a. adekvat kommunikation, att identifiera risker, koordinera arbetsuppgifter

och att bestämma och fördela arbetsuppgifter. Både entreprenörer och beställare stöter på likartade problem och utmaningar (Nenonen, 2012).

4 Rutiner för entreprenörssäkerhet

Branschorganisationen för gruvor, mineral- och metallproducenter i Sverige, SveMin tog 2016 fram en broschyr med tips och råd vid anlitan av entreprenörer. Målet var att öka säkerheten för entreprenörsanställda. I broschyren beskrivs en arbetsprocess med 6 faser för hur arbetsmiljöfrågorna kan hanteras. Faserna är;

- 1) Framtagande av offertunderlag,
- 2) Utvärdering av offert,
- 3) Avtalsskrivning,
- 4) Förberedelser för arbetet,
- 5) Pågående entreprenad
- 6) Efter avslutad entreprenad.

Broschyren vänder sig till både kund/beställare och entreprenörer. Broschyren identifierar fyra viktiga nyckelroller; ”Beställarens kontaktperson”, ”Uppdragsgivaren”, ”Inköparen” och ”Entreprenörens arbetsledning”.

Sammanfattningsvis poängteras att det är viktigt att redan vid upphandlingen av entreprenadtjänster beakta arbetsmiljön och att kunden/beställaren ställer krav på att entreprenören har arbetsmiljökunskaper och tillräckliga resurser för att systematiskt arbeta med arbetsmiljön. Sist i broschyren finns även en ansvarsmatris uppdelad på ”Samordningsansvar”, ”Arbetsgivaransvar” och ”Medarbetaransvar”.

5 Metoder

Inom projektet har vi arbetat med flera olika metoder för att belysa hur arbetsmiljöarbetet och samordningen mellan entreprenörer och kundföretag fungerar och skulle kunna fungera. Vi har:

- Intervjuat 16 anställda i entreprenörsföretag som anmält och fått en arbetsskada godkänd. Intervjun handlade om vad som hände och hur arbetsmiljöarbetet före och efter arbetsskadan fungerade.
- Analyserat dokument från utredningar av arbetsolycksfall där det varit en rättslig prövning och därmed också en polisutredning av olyckan. I den ursprungliga planen fanns analys av rättsfall inte med, men efter tips från och samråd med referensgruppen kom vi fram till att rättsfallsdokument var ett bra komplement till intervjuerna. Det visade sig vara svårt att få till så många intervjuer med arbetsskadade som planerat och de väldokumenterade rättsfallen har därför använts som ett komplement till intervjuerna.
- Besökt företag och intervjuat personer som på olika sätt är involverade i arbetet med entreprenörssäkerhet. Företagen valdes ut för att de anses ha ett väl fungerande förebyggande arbetet inom entreprenörssäkerhet.

- Diskuterat våra resultat med projektets referensgrupp och med representanter från branschen i olika sammanhang där denna typ av arbetsmiljöfrågor diskuterats.

I Bilaga 1 beskrivs mer i detalj vilka metoder som använts i de olika delarna av projektet. I Bilaga 2 finns den intervjuguide som används vid intervjuer med arbetsskadade.

6 Resultat och diskussion

6.1 Arbetsskador

6.1.1 Vilka är de arbetsskadade?

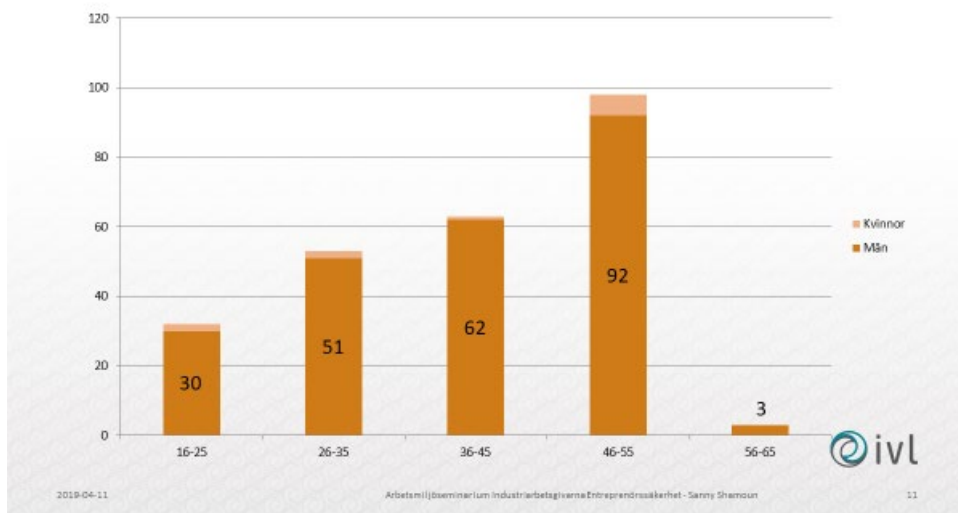
Entreprenörsanställd är inget väldefinierat yrke utan en samlingsbenämning på de som utför uppdrag för en kunds räkning och vanligtvis också i kundens lokaler och/eller i kundens verksamhet.

Sammanlagt fann vi 14 olika yrkesgrupper i statistiken över de 250 personer inom SNI-kod 33; *Reparation och installation av maskiner och apparater*, som fått sin arbetsskada godkänd av AFA Försäkring. Dessa tillfrågades om medverkan i studien. Yrkesgrupperna var exempelvis:

betongarbete	byggnadsarbete	anläggningsarbete
byggnadsträarbetare	elektriskt arbete	fastighetsskötare
expeditionsvakter	renhållningsarbetare	godshanteringsarbetare
lagerarbetare	isoleringsmontör	VVS-montörer
metallarbetare	pappers- och pappersmassarbetare.	

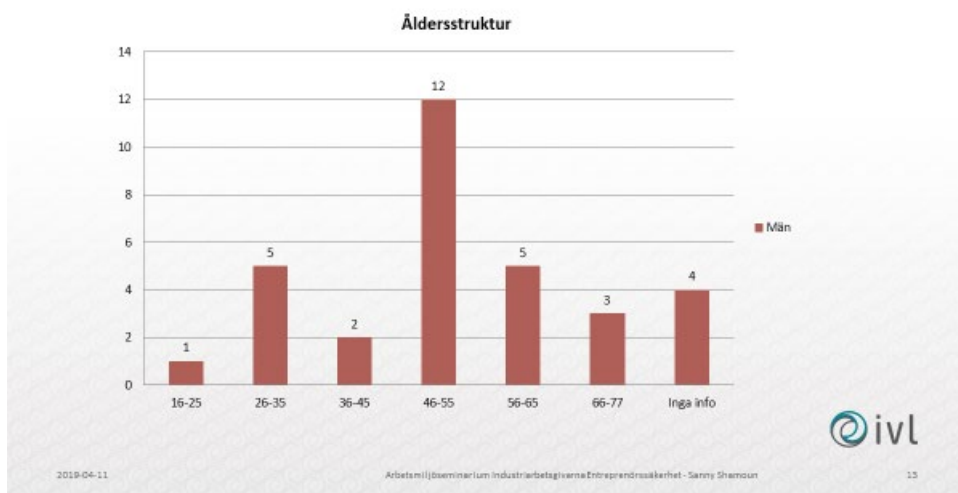
Av dessa 250 personer hade 249 (99,6%) råkat ut för olycksfall och en hade fått en arbetssjukdom. 238 var män och endast 11 kvinnor. Flest olycksfall fanns i åldersintervallet 46–55 år både bland kvinnor (6) och män (92). I figur 3 har antalet personer i olika ålderskategorier sammanställts. I figur 4 finns motsvarande uppgifter för de 33 rättsfallen vi studerat.

Åldersstruktur & kön AFA Arbets-skador i SNI 33 (250 fall)



Figur 3. Åldersstruktur och kön för de 250 fallen av arbets-skador inom SNI 33 från åren 2015 och 2016. Källa: AFA:s arbets-skadade databas.

Åldersstruktur, intervjuade arbets-skadade och rättsfall (n 32)



Figur 4. Åldersstruktur och kön för de arbets-skadade som intervjuats och de arbets-skadade som beskrivs i rättsfallen, totalt 32 personer.

Som framgår av figur 4 är de personer vi intervjuat och de personer som beskrivs i rättsfallen bara män och de flesta var 46 - 55 år (medelåldern var 54 år). Deras arbetslivserfarenheter varierade mellan 1 år upp mot 40 år (genomsnitt 21 år). En jämförelse av figur 3 och 4 visar också att

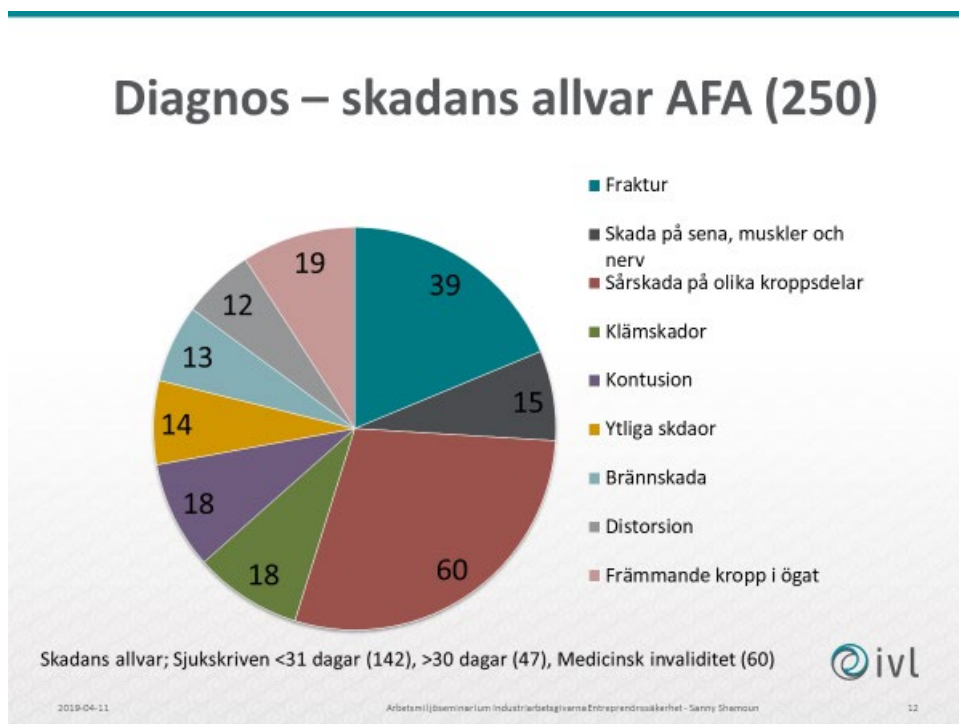
fördelningen på olika åldersgrupper skiljer mellan samtliga i AFA:s register och den del av dessa som vi intervjuat.

Denna beskrivning av de arbetsskadade har diskuterats med de besökta företagen. En kommentar har varit att bilden inte stämmer med erfarenheter från åtminstone ett företag. Dels kan det finnas en snedrapportering som beror på underrapportering bland unga och mindre erfarna entreprenörsanställda.

6.1.2 Arbetsskadorna

Vad gäller sjukskrivningstid efter olyckan hade en del inte någon sjukskrivningstid alls medan andra varit sjukskrivna i drygt ett år (i rättsfallsdokumenten är två personer avlidna efter och på grund av olyckan). De vanligaste yrkeskategorierna bland de intervjuade och rättsfallen är svetsare, montör, reparatör och mekaniker. Utifrån detta ger dataunderlaget från intervjuade arbetsskadade entreprenörer och rättsfallsdokumenten en representativ bild som samstämmer med statistikdata vi har erhållit från AFA Försäkring (godkända arbetsskador 2015 och 2016 inom SNI-kod 33).

I statistiken över de 250 personer inom SNI-kod 33 visade det sig att konsekvensen av olycksfallen innebar att 142 personer var sjukskrivna i mer än 31 dagar och 60 personer fick en medicinsk invaliditet. Den vanligaste skadan år 2015–2016 var sårskada på olika kroppsdelar och fraktur var den näst vanligaste skadan, 39 personer. I figur 5 finns en sammanställning av diagnoserna för de arbetsskadade.



Figur 5. Översikt över diagnoser för 250 personer som fått arbetsskada godkänd under perioden 2015 - 2016

6.1.3 Exempel på olyckshändelser

De olyckshändelser som bidrog till arbetsskadorna (som i några fall ledde till döden) hos både de intervjuade och i rättsfallsdokumenten varierar. Nedan ges exempel på olyckshändelser som inträffat.

- Fick 240 grader het olja över mig, brännskada
- Fick en 25 kg balk över sig, när balken skulle monteras i taket
- Tappade bormaskinen vid hållbörning och fick maskinen i ansiktet och fick hål i kinden
- Saltsyra som var kvar i rörsystemet stänkte på kroppen
- Fick något pulver i ögonen
- Halkade på en omarkerad kant på golvet och bröt lillfingret
- Fallolycka
- Ramlade från en stege och bröt ben i handleden
- Klämde två fingrar när personen skulle stänga motorhuven
- Trampade på en bult och fick en spik i foten
- Fastnat med handen i transportbandet
- Fastnade i klingkap i verkstad medan personen sågade
- Skadade finger vid rivning av en vägg
- Fastnade i ett transportband som transporterade grus och sten
- En 50 kg järnklump for rakt genom hytten på lastmaskinen och träffade personen så kraftigt att personen avled

Sammanfattningsvis beskrivs oftast olyckorna som rutinarbeten men att det just den här gången resulterade arbetssituationen i en olycka. Av beskrivningarna från de 250 arbetsskadorna, de intervjuade och rättsfallen framgår att ingen av de som råkat ut för en olycka var ny på arbetet eller hade nya arbetsuppgifter. Det är dock möjligt att det finns en underrapportering av arbetsskador bland yngre och mindre erfarna entreprenörsanställda, eftersom denna bild inte verkar stämma helt överens med bilden i åtminstone ett av de besökta företagen.

6.2 Faktorer av betydelse för arbetsskadorna

Den tematiska innehållsanalysen av intervjuerna med de arbetsskadade och rättsfallen visar vilka faktorer som har haft betydelse för arbetsskadorna som diskuterats vid intervjuerna. Nedan beskrivs ett antal faktorer som kan ha betydelse för arbetsskadorna och i flera fall finns citat från intervjuer med arbetsskadade entreprenörer och entreprenörer i rättsfallsdokumenten som illustrerar vad det kan handla om i praktiken. I citaten nedan är **I** en fråga som ställs av intervjuaren och **R** är svaret från respondenten, vilket vanligtvis är en intervjuad person som råkar ut för en arbetsskada, en arbetsskadad där skadan beskrivs i AFAs databas eller ett citat från ett rättsfallsdokument.

6.2.1 Upphandling och avtal

Det förekommer att arbetsmiljö berörs i samband med upphandling och att det ställs krav och formuleras avtal som också innefattar arbetsmiljö.

I: Men när ni skriver avtal med en kund, får ni in det här med arbetsmiljö på något sätt?

R: Oh ja, oh ja, det gör vi.

Det är dock inte säkert att enskilda anställda känner till vad som ingår i upphandlingen och vad som står i avtalet.

I: Har du någon koll på hur det ser ut med vad som står i avtal och i upphandlingsskedet, när ni är ute på jobb?

R: Nej, det vet jag inte.

R: Man skummar ju igenom det här och så skriver man på. Problemet är nog om man vill nå någon bättre säkerhet på företag så upplever vi att problemet är att de här underentreprenörsavtalen som man eventuellt ska skriva på, det är ... av de här 25 kunderna jag har så kanske det är fem som har såna. Det är att det är så väldigt mycket saker som inte går att efterleva. Och det är ju så med regler, att har man en regel som inte går att efterleva, då skiter man i det och då skiter man i allt istället. Så att det blir nästan sämre att ha sånt avtal än att inte ha något alls, kan jag känna. Vilket jag brukar passa på att precisera.

De entreprenörer som anlitas, ska vanligtvis enligt avtal säkerställa att eventuella underentreprenörer också följer de arbetsmiljöregler som finns på arbetsplatsen och som också gäller för entreprenör och underentreprenör. Det är dock långt ifrån alla som har avtal med sina underentreprenörer. Även om man har avtal, är det inte säkert att de följs. Intervjuerna visar att arbetsmiljö och säkerhetsfrågor ofta förekommer på en övergripande nivå i avtalen. Det kan vara svårt att kontrollera och följa upp om rutiner och regler efterlevs och uppfylls. Det kan exempelvis vara så att det som avtalats inte är känt för entreprenörsanställda och att de inte fått information om kundens säkerhetsrutiner.

6.2.2 Prioritering av arbetsmiljö

Intervjuerna och rättsfallen visar att arbetsmiljö prioriteras olika och det finns en stor variation både mellan entreprenörer och mellan kundföretag. En del av de intervjuade som råkat ut för arbetsskador tyckte att arbetsmiljöarbetet ändå fungerade bra.

I: Så hur uppfattar du engagemanget för just arbetsmiljö och säkerhetsfrågor hos din arbetsgivare?

R: Det är jättebra det.

I: På vilket sätt märker du att det är jättebra?

R: Nej, men de värnar om vår arbets säkerhet och miljö och allt sånt där. Och sen kan man ju aldrig, som jag sa nyss till dig, det är ... Vissa saker bara händer. Jag har aldrig någonsin uppsökt en läkare för någonting under min livstid men nu var det första gången.

I något fall hade tidigare olyckor ökat insatserna när det gäller arbetsmiljö.

I: Hur upplever du att din arbetsgivare tar det här med säkerhet och arbetsmiljö och så? Hur uppfattar du ...?

R: 100 %, så är det ju.

I: Det finns ett engagemang?

R: Med olyckorna som hänt så har de skärpt upp det, så är det.

Ibland upplevs det som svårt att prioritera arbetsmiljön, exempelvis för att konkurrensen om jobben är hård. Ställer man för mycket arbetsmiljökrav kan kunden välja att anlita en annan leverantör som inte krånglar så mycket.

I: Hur upplever du din arbetsledning och dina chefer? Är de engagerade i säkerhet och arbetsmiljöfrågor?

R: Ja, det händer, det händer. Men de lever under samma press de också. De har inte så mycket att säga till om. Jag menar, är det ett stort företag som bara säger "Ja, men ni ska vara klar bara, blir ni inte klar nu, då är det någon annan som får jobbet, då tar vi dem istället." Sen kan man väl tycka vad man vill om det där när man säger på det här sättet att "Ja, men, nej, men klarar ni inte av att göra, ja, men då tar vi någon annan bara.

Det finns också företag som är mycket måna om att arbetsmiljön ska vara god och säkerhetsreglerna ska följas.

R: Är du ute på en arbetsplats i dag på en industri till exempel och du ser att det är någon som fuskar med säkerheten eller tar genvägar, då är du skyldig som entreprenör själv att meddela den här som gör de här riskerna. Och sen måste du meddela din kontaktman på industrin. För underlåter du ... och inte meddelar kontaktmannen, då kan du åka ut på grund av den anledningen också.

Det kan också vara skillnad mellan de ambitioner som finns och hur mycket man mäktar med och hur långt kunskaperna räcker.

R: Ja, om jag säger så här, jag har själv varit mycket och hållit på med systematiskt arbetsmiljöarbete och såna saker, de säger att de vill och försöker nog, men jag tycker inte att de lyckas hundra procentigt mot vad de skulle kunna göra.

Arbetsplatsträffar är ett naturligt forum för att prata om arbetsmiljö och diskussionerna på APT speglar också hur man ser på arbetsmiljön i företaget.

I: Har ni såna här personalmöten eller arbetsplatsträffar och så?

R: Ja, det har vi.

I: Det har ni. Diskuterar man då risker och arbetsmiljö och säkerhet?

R: Nej, det vill jag inte påstå att man gör direkt. Utan det är mest ... Det man pratar mest om, det är ekonomi. Och förbättringar och lite sånt kanske. Det är ... Men de har sina skyddsronder att gå, så jag menar ... Och då ... Det är en rätt så liten verkstad så man är mer involverad i hela processen. Man ser ju. Det är ingen stor arbetsplats.

Om anställda hos entreprenörer arbetar hos kunder som prioriterar arbetsmiljö, kan detta åtminstone delvis kompensera bristande intresse hos entreprenören. Men intervjuerna visar också att man ibland väljer att bryta mot de regler och rutiner som gäller på arbetsplatsen, ofta för att det finns en önskan om att snabbt lösa ett problem.

R: Men det är ju för att någon kund har något att man ska gå till receptionen och skriva in sig och sen så ska man ta kontakt med ansvarig beställare. Och sen ska man sitta ner och skriva igenom varje gång det här underentreprenörsavtalet och sen får man inte ha med sig något kem eller några kemikalier över huvud taget in på företaget som inte är godkänt av deras miljöansvarig. Och ..., om man byter olja i någon maskin till exempel så får man ta med sig det därifrån och på heder och samvete ta hand om det på rätt sätt enligt lagar och regler. Men då är det så här, när det blir stopp i den här typen av maskiner då är det bråttom, bråttom. Så då ringer kunden till mig och då vill de att jag går ut direkt in i verkligheten och hittar problemet. För det är jättebrådis. Men om jag ska efterleva det här, då vill de att jag använder min utrustning, min kompetens och mina kemikalier för att lösa det här. Så om vi ska då göra till punkt och prickar som det står i det här pappret, då kommer det ta ungefär en och en halv timme. Och jag svär på att jag har aldrig någonsin att någon entreprenör har kört det här liksom, man har letat upp miljöansvarig, man har ju gått igenom vätskan vad jag behöver ha med mig. Och jag lämnar de sakerna jag inte behöver i bilen. Och sen de sakerna jag behöver ta med mig in, att vi letar upp miljöansvarig och får det godkänt eller ... först skaffar jag fram varudeklarationsblad och sånt. Det har aldrig hänt att någon någonsin har gjort det.

Ett annat exempel visar också att prioritering av snabba insatser förekommer, vilket påverkar arbetet inklusive säkerheten.

*I: Finns det något skyddsombud med på de här samordningsmötena?
R: Väldigt sällan. Det är det som blir lite paradoxalt. Man har den där nollvisionen om olyckor och så vill man gärna tumma på det här med tidsplanen och grejer. Jag menar, de säger att "Ja, men det kan vara med ... Men det projektet ska ta tre veckor" till exempel. Ja, men det är precis som det ska vara. Och sen mitt i det här bara "Nej, men du det ... Två veckor." Och då ska det bara vara färdigt. "Ja, men då får ni plocka hit mer folk då. Då får ni ta hit mer personal. Ja, men vi har ju inte.*

Några skäl till att arbetsmiljö inte prioriteras av entreprenörerna uppges t ex vara att företaget är litet.

R: Vi är ett relativt litet företag ändå, men det är ju kunderna som ställer kraven i och med att vi är ett serviceföretag. Så att ... jo, men det ... ska jag vara ärlig så har vi väl släpat efter, vi är väl ett klassiskt företag, vi är lite mindre. Så att det är först de sista åren som man har börjat prata och blivit lite hårdare att vi ska följa ... man kanske har haft en ambitionsnivå för många år sen, men det tar lite tid innan det når ut till verkligheten också. Så att vi ... vi har väl uttalat, men det kanske ... det finns väl lite mer att göra där fortfarande om man ska vara ärlig.

Sammanfattningsvis visar intervjuerna att det är skillnad på teori och praktik. Det finns regler och rutiner, men det förekommer också att man avviker från dessa, exempelvis för att det är bråttom, tidplaner ska hållas och befintliga resurser i form av tid och pengar inte räcker till.

6.2.3 Utbildning och introduktion

Många av de intervjuade uppger att SSG-utbildning krävs för att få tillträde till arbetsplatsen där man ska jobba. SSG-utbildningen är en grundutbildning som man kan komplettera med tilläggsutbildningar eller lokala utbildningar som ibland kallas för SSG-lokal eller SSG Entré och som är företagsspecifika. SSG-utbildningarna är relativt korta och genomförs som webbutbildningar (någon eller några timmar). De uppdateras med olika intervall, alltifrån årligen till vart femte år.

Innehållet i SSG-utbildningen är ofta översiktligt och begränsat till ett urval av frågor.

R: Dels finns det en grundutbildning, som det heter, som du måste ta. Den heter SSG grund, den måste du ta. Och sen har alla industrier en egen säkerhetskurs som du måste göra också. ... Ja, det är fortlöpande säkerhetstänk då, så det är nya grejer varje år då, så att den måste du förnya varje år.

R: jag sa åt vårt skyddsombud då, när jag var på (företagets namn) så sa jag åt skyddsombudet, Du, nu ska du och ja gå på den här kursen för systematiskt arbetsmiljöarbete så att du och jag har fått hört samma saker och att vi pratar samma språk.

I: Är det något utbildningskrav som gäller för att utföra arbetet?

R: Mm, det är det. identitet och man har ett sånt här SSG, heter det, något pass, så att man får komma in i industrin. Man har kurser och sånt där för hur brand fungerar och utrymningsvägar och gaslarm och diverse.

En del entreprenörsföretag har inte så mycket arbetsmiljöutbildning själva, utan litar på att kundföretaget har kontroll.

I: Men har ni några checklistor eller något sånt där för att gå igenom själva tänket? Eller utbildningar?

R: Här på (kundföretaget) har vi det, ja.

I: Jag tänkte på hos er entreprenörföretaget?

R: Nej, det brukar vara på de ställena man kommer till och jag är mest på (kundföretaget). Och här går vi efter deras typ lappar då.

I: Det är inte så att företaget tillhandahåller instruktioner eller utbildningsdagar och ja, arbetsmiljö... Kunskap i arbetsmiljö, riskbedömning och sån ...

R: Nej, det får vi oftast på plats då på företagen vi ska jobba på.

Utdrag ur utredning, rättsfall: "(Namn) har inte fått någon formell utbildning för de arbetsuppgifter som han har. Han har lärt sig genom arbetet. Efter olyckan har (namn) genom (entreprenören) fått en utbildning i bland annat säkerhetsfrågor. Utbildningen var bestämd redan innan olyckan inträffade.

Även om man arbetat med en viss sorts maskin tidigare, kan man behöva introduktion när maskinen finns i en ny miljö.

I: Men kände du till maskinen? Hade du gjort jobb på den tidigare eller varit inne i den?

R: Ja, för länge sen, för många år sen. Men det var inte på det stället så att säga som vi var på.

Bristen på utbildning behöver inte bara handla om arbetsmiljö. Det kan även brista i introduktion och utbildning för de arbetsuppgifter man har.

Inställningen till dessa utbildningar är dock inte entydigt positiv.

R: Det är jättebra att man har de här kurserna, säkerhetskurser och sånt här och ... Men varför... Jag tycker det förlöjligas lite när man måste gå om det vart femte år som man vore nollställd helt plötsligt eller något, så. Det skulle kunna underlättas och dessutom sen är det stor kostnad för en arbetsgivare också.

Det finns också exempel som visar att även om man har utbildning, så kan det inträffa olyckor. Det är därför viktigt att inte enbart förlita sig till att entreprenörsanställda fått information och utbildning utan också följa upp att de regler och rutiner som gäller följs.

Sammanfattningsvis är det vanligt med krav på relativt korta SSG-utbildningar. Dessa utbildningar ger dock inte all den arbetsmiljökunskap som behövs, exempelvis om alla risker som kan förekomma på arbetsplatsen, om hur man kan göra riskbedömningar, hur man arbetar säkert eller hur man ska samordna sig med andra på arbetsplatsen för att inte skapa risker åt varandra.

6.2.4 Arbetsmiljökunskap

I samband med att (namn) påbörjade anställningen, fick han utbildning för s.k. standardtruck (april -15) Truckutbildningen omfattade såväl praktik som teori, där praktiskt och teoretiskt prov ingick. (namn) blev godkänd.

Vid början av anställningen fick han även under en informationsdag del av de säkerhetsföreskrifter som gäller för pappersmagasinet. (Namn) vill minnas att informationen var både skriftlig och muntlig. Vid informationen påpekades det att pappersmagasinet var en gammal industribyggnad och att det var trångt i området. Med tanke på den där rådande trucktrafiken skulle man därför vara noggrann med att söka ögonkontakt med och/ eller göra sig synlig för andra i området.

Utdrag ur rättsfall

Kunskap om risker i arbetsmiljön är viktigt för att kunna identifiera risker och vidta åtgärder. Både kundföretag och entreprenörer behöver ha kunskap om arbetsmiljö för att kunna identifiera risker innan någon skadas och vidta åtgärder som effektivt kontrollerar eller minskar riskerna. Varje arbetsgivare behöver ha tillräcklig kunskap inom sin egen organisation för att kunna hantera sin egen arbetsmiljö. Intervjuerna visar att speciellt större entreprenörsföretag har denna kunskap.

Kundföretag behöver ha viss insikt också om entreprenörernas arbetsmiljö och hur deras verksamhet kan påverka arbetsmiljön hos kundföretagen. Detta är särskilt viktigt i samband med upphandling och vid samordning av arbetsmiljöarbetet.

Intervjuerna visar att speciellt de större entreprenörerna både har arbetsmiljökunskap och resurser att tillämpa dessa. I mindre företag och när cheferna inte har så god arbetsmiljökunskap, kan arbetsmiljöarbetet bli lidande och nödvändiga rutiner saknas och risker upptäcks och förebyggs inte.

R: Jag tror egentligen att de har inte förstått hur viktigt det är, tror jag. Jag, som sagt var, jag har varit chef på en ganska stor firma med mycket anställda och där sånt här bedrivs ganska hårt. Det här är en liten mindre firma och det är två grabbar som är lite yngre som har köpt upp den här firman och ja, de har väl kanske inte den grund ... bakgrunden riktigt att förstår kanske riktigt vad det innebär, så ... Och de hade en påbackning ifrån Arbetsmiljöverket om att de måste lära sig mer om just det här med systematiskt arbetsmiljöarbete och sånt. Och jag sa att "Jag kan hjälpa er, jag kan det här. Jag har gått massa kurser och jag har hållit på med det här". Men ja, det är "Kan själv", lite grann så där. Men de lyckas inte hundra procent. Men jag ska inte säga att de inte vill. De vill nog, men de förstår inte riktigt hur de ska göra, tror jag.

Det är en fördel om både chefer och skyddsombud har kunskap om arbetsmiljö, eftersom det underlättar samarbetet när båda vet vad som krävs.

Den utbildning och introduktion om arbetsmiljö som finns, genererar en viss arbetsmiljökunskap. När det gäller kunskap om risker, riskbedömning och åtgärder förlitar sig de flesta företag på att man lär om detta i jobbet och av äldre och mer erfarna kollegor. Denna arbetsmiljökunskap är starkt förknippad med de arbetsuppgifter man har och ingår vanligtvis inte i den utbildning som ges.

Sammantaget innebär detta att exempelvis de entreprenörsanställda som ska göra riskbedömningar som en del i sitt arbete och de chefer som har ansvaret för att se till att arbetsmiljön är säker ofta i stor utsträckning förlitar sig på sina egna erfarenheter och på sunt förnuft. Det finns en möjlighet att rådfråga en expert, men denna möjlighet utnyttjas förhållandevis sällan. För risker som kan vara särskilt svåra att identifiera och bedöma, t.ex. kemiska och belastningsergonomiska risker innebär detta en stor risk för att dessa risker förbises eller undervärderas. Dessutom visar forskningen att man tenderar att underskatta risker som man är van vid och många olycksrisker faller inom denna kategori.

6.2.5 Samordning och organisering av arbetsmiljöarbetet

Av intervjuerna framgår att arbetssätt och information till entreprenörsanställda varierar.

Vanligtvis är det företaget som råder över arbetsstället som också har samordningsansvaret. Det är dock möjligt för kundföretaget att delegera ansvaret, exempelvis till en huvudentreprenör.

De som är skyddsombud hos entreprenörsföretag går ibland skyddsronder tillsammans med kundföretagets skyddsombud innan entreprenörsföretaget påbörjar sitt arbete. Men i någon intervju sa den arbetsskadade entreprenören som vid intervjutillfället blivit skyddsombud, att han inte kan/får göra skyddsronder hos/på kundföretag utan bara hos entreprenörföretaget där han är anställd.

I: Nej, men då är det kundföretaget menar du som har de här samordningsansvaret?

R: Det är entreprenörens ansvar är det. Huvudentreprenören som håller i alltid i att, ja ...

I: Att man går skyddsronder då?

R: Ja, skyddsronder och allting sånt då ...”

I: Hur insatt är du, eller får ta del av vad som har samordnats och vilka arbetsmiljörisker som finns på arbetsplatsen och så vidare? Fanns det samordningsansvar och ..?

R: Ja, just på den arbetsplatsen var ju så kort tid, men gå man längre ... Man har ju alltid skyddsronder har man ju varje vecka om vad som är farligt och vad som måste åtgärdas och ... Så där får man ju feedback hela tiden vad som är farligt.

Det förekommer också att anställda hos olika entreprenörer samarbetar. Även om det uppfattas som positivt, så menar man att det också tar tid och att det är en del arbete med dokumentation och ibland hinner man inte riktigt med allt.

R: I och med att man är två entreprenörer så tar man två minuter och går igenom och gör en egen checklista. Och då skriver man upp det. Tycker man att någonting är fel, då gör man en avvikelserapport. Och så går man till han som håller i samordningen och talar om att ”det här lär ni rätta till.” Så att det är mycket papper, det är mycket administrativt och grejer innan man kan börja. Men det här blir ... Ja, ibland så hinner man helt enkelt inte med, för det är så bråttom. De ställer såna ... Det ska göras på en gång, fort ska de gå.”

De förekommer också att entreprenörer inte involveras i skyddsronder.

I: Hur får du information? Får du någon samordning som skyddsombud när du är ute på arbeten med kundföretagets skyddsombud? Är det något du är med på?

R: Nej, det får jag inte.

I: Och du är inte med och går skyddsronder på kundföretaget?

R: Nej, bara på vårt företag.”

6.2.6 Riskbedömning och riskhantering

Skyddsronder utförs ofta utifrån en checklista och innebär att man identifierar risker som behöver hanteras. Det som främst kontrolleras är maskiner och fasta arbetsplatser, inte arbetsmomenten som ska utföras. Vid skyddsronderna kontrolleras bl.a. städning, belysning och behov av åtgärder osv. Utifrån vilka brister som noteras, skapas en åtgärdslista. Skyddsronderna är ofta inte kompletta då de inte omfattar alla utrymmen där arbete utförs. Exempelvis gjordes inga skyddsronder på tak där både städning och skottning utfördes och checklistan som användes vid skyddsronderna kunde sakna platser eller arbetsverktyg som därför inte kontrollerades. För att utveckla och förbättra skyddsronderna och checklistan kan exempelvis tillbuds- och avvikelserapporteringar och riskobservationer ge ett bra underlag.

Som komplement till den riskidentifiering som görs i samband med skyddsronder, behövs också riskbedömningar i det löpande arbetet.

Många entreprenörer vet och är medvetna om att man bör stanna upp och göra en riskkontroll innan arbetet påbörjas men i många fall säger man också att det är något som det slarvas med eller att man inte gör det av olika anledningar som att det är bråttom eller att man är van vid och har kontroll på situationen eller med uppgiften som ska utföras.

Det finns entreprenörsföretaget som har väl fungerande rutiner för kontroll innan arbetet påbörjas och som inte påbörjar arbetet utan att en sådan kontroll har gjorts.

I: "Men gör du då eller ni som då var två som skulle göra det här jobbet ... Gör ni någon sorts riskbedömning innan ni sätter igång?"

R: Ja, det ingår ju att man gör en riskbedömning.

I: ... Hur gör ni den?

R: Ja [skratt]. I huvudet.

I: ... Vad brukar du tänka på då ...

R: Ja, jag går ju från min erfarenhet.

I: Mm. Om det är några nya arbetsuppgifter hos en kund, till exempel om man ska in och ja, inte vet jag, serva någon maskin eller någonting, har ni någon metod för att ni ska göra en riskbedömning till exempel innan ni startar jobbet?

R: ... Om jag är på såna jobb då är det oftast att den som har säkrat upp och då är det ju den kunden som har beställt jobbet, då är det ju han som låser de här maskinerna och går igenom med oss och såna saker, så att det är väldiga säkra grejer. Det är med lås och allting, med nyckel och lås och ... "Vi har tagit fram i pappersform då som vi går igenom med respektive ägare när vi kommer ut på ställena, små som stora, även om vi bara ska ut och byta en liten så gör vi en riskanalys nu tillsammans med den som äger anläggningen.

I: Hur brukar det tas emot? Är det positivt eller brukar de knorra [skratt]?

R: Det är både och [skratt] kan jag tala om. Det knorras väl mest på de här mindre firmorna, det gör det. Man är inte riktigt van att jobba på det viset. "Ja, men det är bara att byta den där pumpen, jag har stängt av." "Nej, vi ska göra den här riskanalysen i alla fall." Och då knorras det väl lite grann, det kan jag erkänna.

I: Har du hamnat i det läget att du inte utför arbetet, att det är inte tillräckligt säkert menar jag, att du gör den bedömningen och känner att "Det här gör jag inte"?

R: En gång har det hänt sen jag kom tillbaks. Då var det två av pojkarna som precis skulle göra, ett byte på en avloppspump till en kund. Och han tyckte inte att det behövdes. Och killarna ringde in till mig, och jag sa "Nej, då är det bara att packa ihop och komma hit så ringer jag upp kunden". Och sen vart det riskanalys. Så att det är vi stenhårda på nu.

I: Mm. Tror du att det här kommer hända igen?

R: Ja, blir det samma plåt där liksom och det har inte har blivit några förbättringar på den, då kommer inte jag ta i den där plåten i alla fall. Den saken är helt klar. Så enkelt är det.

En anställd berättar att efter att han råkat ut för en arbetsskada har de börjat göra riskanalyser när de åker ut på ett jobb.

I: Men just den här, när man kommer ut som entreprenör, när du ska göra ett jobb så där, ”Vilken form av information eller introduktion fick du där?”

R: Det var väl inte så mycket på plats där. Det som är med facit i hand att man ... i regel gör man en riskanalys när man kommer ut, och det har blivit också en utav de här förbättringarna. Nu gör vi alltid en riskanalys när vi åker ut, ”Vad finns i anläggningen? Är det avstängt? Är det plomberat?”, med mera, med mera. Det är också en grej som har blivit bättre.

Även om det finns en rutin om att riskbedömning ska göras, så blir den inte alltid gjord.

I: Gör du någon egen säkerhetsbedömning sen eller riskbedömning på själva momentet du ska göra?

R: Ja, fast där borde man bli bättre. Jag vet vid SSG så är det en rutin att innan man påbörjar någonting som är det minsta farligt, så ska man ställa sig i 30 sekunder och klia sig i huvudet och tänka ”vad är det jag ska göra, är det någon fara med det, behöver jag vidta några åtgärder”. Det är man ju generellt sett lite dålig på, det går lite på rutin och man har gjort saker innan och man jobbar på, så att (vi behöver) bli bättre på det om man ska vara ärlig.

Även om det finns rutiner om att riskbedömningar ska göras, så är det inte säkert att det upptäcks om någon eller några inte följer rutinerna.

Intervjuerna med arbetsskadade och rättsfallen visar att riskbedömningar inte alltid görs

I: Hur mycket trycker din egen arbetsgivare på såna saker, att ni ska verkligen följa ja, om det nu är att ni ska följa en riskbedömningslista eller göra de här riskbedömningarna? Efterfrågar din arbetsgivare att ni jobbar på ett säkert sätt? Och hur märker du det?

R: Nej, inte i det vardagliga arbetet. Och jag måste nog säga att, nu när jag har pratat med er och jag tänker efter, sett i storleken på vårt företag så ligger vi ganska långt i framkant på att vi har utbildad kunnig personal och vi får arbeta säkert. Men i det vardagliga arbetet och det här hur man efterlever och tar upp och trycker på det, det saknas nog som på många andra företag.

och att det inte är säkert att det upptäcks om riskbedömningar inte görs, även om det finns rutiner för riskbedömningar som ska följas.

6.2.7 Hade det hänt förut?

I de intervjuer som vi gjort med de arbetsskadade entreprenörerna och i dokumenten från rättsfallen finns i flera fall kommentarer om att liknande risker eller händelser har inträffat eller uppmärksammats tidigare.

I: Ja. Har du varit med om något liknande eller någon annan kollega som har ...?

R: Ja, jag har skadat mig flera gånger [skratt]. Ja, liknande, ja, det är rätt så vanl... ja, det händer väl rätt så ofta, folk skär sig på plåtar och kapar sig i händerna och sånt där då.

Trots att risk för olycka på den tidigare platsen tidigare uppmärksammats i bolagets riskbedömning var trucktrafik i strid med 11§ Arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2006:5) om användning av truckar inte avgränsad från gående. Någon hos bolaget har därmed uppsåtligt eller av oaktsamhet åsidosatt vad som enligt arbetsmiljölagen (1977:1160) ålegat vederbörande till förebyggande av ohälsa eller olycksfall och därigenom av oaktsamhet vållat (namn) skada som inte är att bedöma som ringa.

”Jag lastar på (företaget) varje vecka. De ska backa men det har de nonchalerad i alla tider. Jag har varit med om ett tillbud tidigare då jag höll på att sätta fast förankringsbanden på insidan av skåpflaket. Jag stod på knäet och blev nästa påkörd på grund av att truckföraren inte hade sett mig. Jag vet att det också har varit ett till tillbud som inte har kommit till kännedom till Arbetsmiljöverket. Det har varit en stor arbetsmiljöfråga i alla år.

Utdrag ur utredning, rättsfallsdokument

R: Det är inte bara jag som har råkat illa ut. Vi har haft allvarligt, ganska allvarliga skador på arbetsplatsen på grund av just fallolyckor

I: Men ni har väl arbetsplatsträffar och ...?

R: Vi har ... ja, alltså vi har en hel del omsättning av chefer också.

Det har changerat (försämrats) ganska rejält med arbetsplatsträffar. Men den nya nu har verkligen försökt ta tag i detta, och han har infört det här med teamledare också.

Dessa exempel visar att det förekommer att inträffade tillbud liksom inträffade arbetsskador inte alltid hanteras på det sätt som föreskrivs. Exempelen visar också att en del av de arbetsskador som inträffar liknar tidigare tillbud och skador. Det innebär att det finns

en tydlig förbättringspotential i att se till att tillbud och arbetsskador som inträffat följs upp och att åtgärder vidtas för att förebygga liknande skador.

6.2.8 Att följa rutiner och god praxis

Intervjuerna med de arbetsskadade entreprenörsanställda visar att det är stor variation i efterlevande av regler och rutiner. I en del fall säger man rakt ut att man ”skiter” i det och att anledningen kan vara att reglerna är svåra att följa, att de är på en orimlig hög nivå eller att det inte är någon påföljd om man bryter mot dem. I andra fall kan det vara så att kundföretaget inte släpper in en entreprenör om rätt skyddsutrustning saknas.

R: Nej, reflektionen det är väl det att det är bra att komma igång och få rutiner men man får lägga sig på en hållbar och vettig nivå. För många, när de inför, vad det än för rutiner i sin verksamhet så lägger de sig ... de skjuter det högt över målet och det gör att det inte efterlevs. Till exempel så står det på nästan alla företag jag besöker ... det blev ju krav, det var mobiler och sånt, att det är mobiltelefonförbud. Det är jättevanligt. Absolut förbjudet med mobiltelefon. Men det är ingen som efterlever det. Jag ska säga, jag har min mobiltelefon med mig när jag kommer som utomstående in på alla de här företagen, jag skiter i den skylten. Och det är ingen som säger något, för det finns inget i praktiken. Och det är lite så när det är skyddsåtgärder här då när man ska ha ... lägg det på en nivå som är rimlig, som fungerar. Så kanske man kan göra förbättringar. Börja lågt och gör förbättringar istället för att lägg det på en jättehög och orimlig nivå från början som ingen efterlever.

6.2.9 Uppföljning och kontroll

En viktig fråga i säkerhetsarbete och utredningar av olyckor och tillbud är att förstå vad som har hänt, varför det har hänt och hur man kan lära av det och förhindra att det händer igen. Intervjuerna visar att det kan vara stor skillnad i hur kunden kontrollerar att gällande

R: Så det har vi ju på vårt företag gjort då. Och även ... det har ju faktiskt min arbetsgivare krävt då, att vi ska gå igenom allihopa även om vi inte jobbar mot just den kunden som kräver det. Så vi har ju fått genomgångar och information, så att vi får lite eftertanke innan vi arbetar med lyft och på höga höjder och sånt till exempel. Men den kunden är ju väldigt strikt, där ... man kommer inte in där vid och om någon ser en ... om man inte efterlever de här reglerna då kommer de fram och ger en en varning. Det är jättehårt, är det. Om man inte har hjälmen eller hörselskydden eller skyddsglasögon eller om man har kortärmat, vilket man inte får ha, med bara armar till exempel av olika skäl då. Då påpekar de det direkt.

regler och rutiner på arbetsplatsen följs. Det finns också entreprenörer som är noga med att själva kontrollera att regler och rutiner följs. Formellt sett har kundföretaget inget ansvar för att kontrollera att entreprenörerna följer gällande regler och rutiner. En del kundföretag har dock valt att ändå göra uppföljningar, för att få arbetsmiljöarbetet att fungera som avsett.

Det framgår också av många av citaten ovan att det i många fall sker avvikelser från regler och rutiner, antingen medvetet för att hinna med eller spara tid eller pengar eller för att regler och rutiner inte upplevs som befogade och ingen reagerar om man avviker från dem.

Förekomsten av regler och rutiner som inte följs och bristen på uppföljning och återkoppling och insatser för att säkerställa att regler och rutiner följs är ett återkommande tema i intervjuerna. För att etablera ett effektivt och förebyggande arbetsmiljöarbete är detta en av de viktigaste frågorna att arbeta vidare med och åtgärda.

6.2.10 Uppföljning av arbetsskador och tillbud

När en arbetsskada inträffat är det viktigt att den följs upp och att åtgärder vidtas så att liknande skador inte inträffar igen. Intervjuerna med arbetsskadade och analys av rättsfallsdokumenten visar att de som fått en arbetsskada, inte tycker att arbetsgivaren eller arbetsstället har gjort några ändringar för att förebygga liknande arbetsskador alternativt kan ändringarna vara så marginella att de inte känner till eller uppmärksammat dem.

I: Vad händer efter en sån här olycka med dig? Hos din egen arbetsgivare så att säga?

R: Ja, det händer väl ingenting i princip.

I: Det är inget ni pratar om eller diskuterar hur man kan undvika eller utbyter erfarenheter eller något sånt?

R: Nej, de fick bara reda på att det hade hänt något så där då och ... ja.

I en del fall har respondenterna påpekat att det säkert kommer hända liknande olyckor/tillbud om en liknande situationen uppstår igen.

Detta stämmer väl överens med resultat från tidigare intervjuer med städare och vårdpersonal som drabbats av arbetsskador (Antonsson et al., 2018, Antonsson et al., 2006).

Det förekom också att företag hade rutiner för att följa upp inträffade arbetsskador och tillbud. Uppföljning av tillbud och arbetsskador är dock ett område som kan förbättras.

R: Och sen samlar vi ihop de där och så har vi en genomgång, nu kommer jag inte ihåg när fan det är. En gång per år i alla fall så går vi igenom de där och tittar på "Vad var det som hände? Och vad har gjorts? Och har det återkopplat någonting? Och har det gjorts någon förbättring utifrån det förslag som kom?" och såna saker då. Och så går vi igenom allt det där och så gör vi en sammanställning då. Så ja, läggs det in då i systematiska arbetsmiljöarbetet, ... Ibland kan det vara att "Nej, men vi har gjort de förbättringarna som vi kunde göra". Och ibland ser man att "Nej, men vi har inte kommit på någonting som man kan göra bättre för att, ja, det var en ren olycka och vi gör då så gott det går, tycker vi.

Med det sagt verkar det som entreprenörers särskilda ställning bidrar till att kundföretagens arbete med att systematisera och lära från tidigare olyckor och tillbudssituationer försvåras då både ansvaret och arbetet med att följa upp och sprida kunskap om risker, olyckor och tillbudssituationer är uppdelat på flera parter.

6.2.11 Sammanfattning

Ovan beskrivs flera olika faktorer som var och en för sig eller två eller flera sammantaget har bidragit till de arbetsskador som inträffar. Dessa faktorer/brister finns inte alltid och inte heller inom alla företag, men att bristerna ibland finns, kan vara tillräckligt för att det ska vara möjligt för ett tillbud eller en olycka att inträffa.

För att etablera ett effektivt förebyggande arbetsmiljöarbetet behöver man arbeta parallellt med insatser inom alla dessa områden. Många företag inom de branscher som studerats arbetar redan med dessa frågor och i det följande avsnittet beskrivs hur de arbetar med frågorna och hur man kan tänka sig att arbeta för att etablera ett väl fungerande arbetsmiljöarbete.

6.3 Väl fungerande arbetsmiljöarbete för god entreprenörssäkerhet

Intervjuerna med arbetsskadade entreprenörer och rättsfalldokumenteten har visat på brister i arbetsmiljöarbetet inom bl.a. nedanstående områden

- Upphandling
- Prioritering av arbetsmiljöarbetet
- Utbildning och introduktion
- Kunskap om arbetsmiljö och säkerhet
- Samordning och organisering av arbetsmiljöarbetet
- Riskbedömning

- Att följa rutiner och god praxis
- Uppföljning och kontroll
- Uppföljning av arbetsskador och tillbud

Nedan diskuteras hur företag med ett väl fungerande arbetsmiljöarbetet har arbetat. Företagen har besökts inom ramen för detta projekt och de har valts ut för att de på olika sätt har utvecklat ett väl fungerat arbetsmiljöarbete. Anställda med olika funktioner och på olika nivåer inom företagen har intervjuats. Företagen är både kundföretag och entreprenörer.

I de besökta företagens arbetsmiljöarbete finns många rutiner och arbetssätt som hanterar de brister som beskrivits ovan. Nedan beskrivs vilka förutsättningar och rutiner som företagen själva anger är viktiga i arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet för entreprenörer.

Det bör noteras att bland de insatser som kundföretagen gör för en säker arbetsmiljö, finns flera insatser som formellt sett inte krävs enligt Arbetsmiljölagen eller Arbetsmiljöverkets föreskrifter. Det gäller framför allt sådant som handlar om att stärka och förbättra entreprenörernas eget arbetsmiljöarbete, vilket formellt sett inte faller under samordningsansvaret utan ingår i entreprenörens arbetsgivaransvar. Den bild som intervjuer och företagsbesök ger är att många företag ”lagar efter läge”, dvs. man inser att bl.a. en del mindre entreprenörer inte har något utvecklat eget arbetsmiljöarbete. Man kan av olika skäl vilja anlita en viss entreprenör och att ställa krav vid upphandling kan därför vara en mindre effektiv strategi. För att säkerställa nivån på arbetsmiljön när entreprenören utför arbete åt företaget, kan istället vissa insatser göras som också stärker entreprenörernas eget arbetsmiljöarbete. Ett exempel på detta är Arbetsmiljöforum till vilket entreprenörer bjuds in och där arbetsmiljöfrågor diskuteras. Arbetsmiljöforum bidrar till att skapa en gemensam bild av arbetsmiljö och säkerhet och tydliggör kundföretagets regler och rutiner men lyfter sannolikt också nivån på entreprenörernas arbetsmiljöarbete.

I exemplen nedan har vi valt att ta med också sådana exempel på insatser som ligger utanför vad som formellt krävs inom ramen för samordningsansvaret.

I det här avsnittet har vi i princip grupperat informationen utifrån samma rubriker som i avsnitt 6.2 Faktorer av betydelse för arbetsskadorna. Förkortningar som förekommer nedan är I som står för intervjuaren och R som både kan vara den intervjuade respondenten hos kund- eller entreprenörsföretaget.

I nedanstående tabell 3 ges exempel på olika typer av insatser som görs för att förbättra arbetsmiljö och säkerhet för entreprenörer. Ibland är insatserna breda och förbättrar arbetsmiljö och säkerhet både för kundföretagens anställda och entreprenörer.

Tabell 3. Översikt över exempel på effektivt arbetsmiljöarbete i kundföretag och för entreprenörsanställda. Exempelen hämtas från de företag som besökts inom ramen för detta projekt och företag som besökts inom ett tidigare projekt (Antonsson et al., 2018).

Område	Arbetsmiljöarbetet innehåller	Kommentar
Gemensamma regler och rutiner, övergripande	Har en uttalad och tydlig vision och policy om arbetsmiljö och säkerhet i företaget	
	VD uttrycker tydligt och konkret hur viktigt det är med säkerhet Vision med nolltolerans för olyckor Alla olyckor kan förebyggas	Visar för alla anställda att arbetsmiljö och säkerhet är prioriterat
Gemensamma regler och rutiner, detaljerat	Minimikrav för arbetsmiljön som gäller för hela koncernen. Kraven bryts ner, tolkas och översätts för respektive land och anpassas till lokala förutsättningar 3 gemensamma säkerhetsprinciper som ska göras personliga	En central stab utvecklar tillsammans med tekniska specialister platsmanualer och då tas både personalens erfarenheter och lokala kunskaper tillvara. 1. Alla olyckor kan förebyggas 2. Arbeta säkert är ett krav/en förutsättning för anställning 3. Ledningen ansvarar för säkerhet, alla kan bidra men ansvaret ligger hos ledningen.
	Alla medarbetare har ett ansvar att arbeta säkert	Visar att alla måste bidra och att enskilda anställda också kan göra skillnad
	Riskbedömningar görs regelbundet och kontinuerligt	Första linjens chef, skyddsombud, koordinator, samordnare och eventuellt någon lokal erfaren personal är med och gör riskbedömningar.
	TAKE 5 används för snabb kontroll av riskerna	TAKE 5 /TAKE 2 (dvs ställ 5 frågor eller ta 2 minuter) är en metod där den som ska utföra arbetet gör en snabb kontroll innan arbetet påbörjas. TAKE 5 /TAKE 2 innebär att man kollar och tänker efter om arbetet kan göras säkert. Ofta används ett antal korta checkpunkter som stöd för denna riskbedömning.
Organisation	Det är viktigt att ledningen och cheferna är med och ansvarar för arbetet och att få med dem i arbetsmiljö och säkerhetsarbete. Utvärdering och uppföljning, information och utbildning tar mycket resurser och är	Arbetsmiljö- och säkerhetsarbete måste vara långsiktigt, systematiskt och ha ett helhetsperspektiv.

	tidskrävande. Att ledningen avsätter resurser och prioriterar detta är av stor vikt	
	Tydlig linjeorganisation med delegering i linjen – alla ska veta vad man ansvarar för och förstå vad man ska göra hela vägen från chef och ner.	
	Ledningsmöte varje morgon där risker diskuteras (vad kommer att göras under dagen, vilka risker kan finnas, hur hanteras dessa, förutse nya/kommande risker). Platschef med på mötet	Platschef rapporterar hur det ser ut ett dygn framåt, på fredagar ges 20 minuter extra till arbetsmiljöfrågor. Om risker inte kan hanteras avbryter man det arbete som innebär risker som inte kan kontrolleras.
	Riskobservationer tas upp på morgonmöten	”Gröna korset” eller Safety S (säkerhetslinga) används som stöd. Först identifieras, rapporteras och bedöms risker, eventuella tillbud och olyckor, därefter diskuteras orsaker och sedan beslutas om åtgärder. Uppföljning görs vid kommande möten.
	Det finns en styrgrupp som arbetar med att förbättra processen för och arbetet med beteendebaserad säkerhet	
Information och utbildning	Anbudsföretagen får utbildning av kundföretaget	Kundföretaget kan kontrollera att entreprenörsanställda som utför arbete på arbetsplatsen har de kunskaper som behövs.
	Utbildar alla medarbetare och e-learning som måste genomföras innan anställning – krav för att bli anställd.	
	Arbetsmiljöforum, gemensamt forum för entreprenörer och kundföretaget	Kundföretaget kan presentera säkerhets- och arbetsmiljökrav och förväntningar, samtidigt som det är ett forum för att lyfta arbetsmiljöfrågor, utbyta erfarenheter, lära av varandra och skapa en gemensam bild av vilka regler och rutiner som gäller på arbetsplatsen och ta gemensamt ansvar för detta.
	Alla anställda utbildas i beteendebaserad säkerhet (BBS behavior based safety).	
	En dag per år står hela företaget stilla för att ha en säkerhetsdag med olika teman som tas upp.	Detta visar att arbetsmiljö och säkerhet är prioriterat och ger en bra gemensam grund att stå på, exempelvis när det gäller vilka regler och rutiner som ska följas men också hur arbetsmiljöarbetet ska fungera och vad medarbetarna förväntas göra.

	Vi försöker skapa en helhetsbild och förstå bakomliggande orsaker till beteenden och därför blir det mycket information och utbildning till både ledningsfunktioner och medarbetare.	
Uppföljning	Safety index och LTI (Lost time injuries)	Uppföljande mätning för att få mått på hur bra arbetsmiljöarbetet fungerar. Uppföljning görs varje kvartal, av bl.a. olycksfall och sjukfrånvaro. Ibland används Safety index som underlag för och uppföljning av kampanjer.
	Uppföljning görs en gång per år av KPI (mätbara indikatorer) som underlag för att se över var riskerna i verksamheten finns.	Detta inkluderar uppföljning av att alla (chefer/anställda) bidragit med de ska till uppföljningen.
	Månatliga uppföljningar av BBS, beteendebaserad säkerhet. Fokus ligger på uppföljning av beteenden.	En facilitator sammanställer observationerna månadsvis. Alla olyckor utreds med 5why-metoden. Har även använt Take2 vid start av nya jobb då ska man ta två minuter till att reflektera över vilka risker som och vilken skyddsutrustning som behövs för att jobba säkert.
	Chefer har ansvar för att följa upp riskbeteenden och kan ta upp riskerna på HSE-gruppen.	
	Alla anställda ska göra minst en BBS-observation per månad och det finns en checklista.	Detta signalerar att det är viktigt med beteenden och eftersom alla anställda har ansvar för detta minskar risken att det upplevs illojalt mot arbetskamrater att påpeka farliga beteenden.
	Säkerhetsarbetet bygger och utgår från en beteendebaserad metod.	Se under Safety walks. Lyfta det positiva. Lyssna och förstå enskilda. Arbeta för att de ska vilja arbeta säkert genom att göra det enkelt och naturligt att arbeta säkert. Målet är att man ska vilja jobba säkert och försöka motivera andra att jobba säkert
	Safety walks Mål: att få medarbetare att ändra beteende genom att de förstår och tycker att säkerhet och bra arbetsmiljö är viktigt. Fungerar som coaching.	Safety walks genomför varje vecka/flera gånger i månaden. Man frågar vilka risker som finns och hur man kan undvika dem. Budskap "Vi jobbar säkert eller inte alls!" Safety walks är också ett sätt att visa att man prioriterar arbetsmiljö och säkerhet. Första linjens chefer och ledningsgruppen ansvarar för att ronderna genomförs. Vid safety walks berömmar, uppmärksammar och bekräftar man positivt beteende, tex att personal bär skyddsglasögon. Om en person inte har skyddsglasögon på sig påpekar man det försiktigt och lyssnar intresserad på förklaringen till varför så att

		<p>man kan möta och hitta ett sätt att underlätta för personen. Risker diskuteras och man frågar för att förstå varför regler inte efterföljs och förklarar att hen utsätter sig för risk.</p> <p>Om en person trots åtgärder ändå väljer att inte följa säkerhetsinstruktioner så får hen en muntlig varning.</p>
	Alla medarbetare kan avbryta någon annans arbete – denna skyldighet har uttryckts från VD	Befogenheten att avbryta farliga arbeten innebär att medarbetarna blir delaktiga i att följa upp att regler och rutiner följs men också i att upptäcka risker. Att VD uttrycker detta bidrar till att arbetsmiljö och säkerhet kan prioriteras.
	Walk the talk - Never walk by – Alltid sätta säkerheten först! Alla anställda ska skriva avvikelserapporter	Alla anställda har ansvar för att säga till om regler och rutiner inte följs. Det räcker inte att bara säga till. Avvikelse rapporter ska också skrivas
	Arbetar mycket med beteende och vems ansvar det är att inte regler och riktlinjer följs.	Kampanjer kan ge goda resultat men är ofta kortsiktiga. Att förändra beteenden har långsiktiga effekter och är vad som eftersträvas
	Inträffade arbetsskador och tillbud följs upp för att ta reda på bakomliggande orsaker.	Viktigt för att kunna förebygga liknande händelser.
	”Veckans goda” används för att uppmärksamma insatser, händelser och åtgärder som är positiva för arbetsmiljö och säkerhet	Görs genom att sätta upp post-it-lappar som sätts upp på gemensam whiteboard som också används för arbetsplanering. Påverkar attityder genom att visa uppskattning för de insatser som görs för att förbättra.
Upphandling	Inköpsprocessen innefattar arbetsmiljö	
	Förfrågningsunderlag och/eller avtal innehåller krav på arbetsmiljö och säkerhet och dessa granskas av inköpsavdelningen och ev. av arbetsmiljökunniga	



Bild 1. Whiteboard som stöd för arbetsplanering och samordning med hjälp av Safety S (S står för säkerhetslina).



Bild 2. Digital översikt över arbetsplatsen där samtliga pågående arbeten som utförs av entreprenörer och andra tillfälliga arbeten visas, vilket ger en god kontroll på var i verksamheten som entreprenörerna finns.

I de följande avsnitten ges mer konkreta exempel på hur företagen arbetar.

6.3.1 Upphandling och avtal

Flera företag har ett väl strukturerat och formaliserat arbete med upphandling av entreprenörer. Hur man arbetar varierar mellan företagen.

Vi ställer krav i upphandling/avtal, Vi har olika rutiner, när det gäller underhållsstopp så har vi rutiner och plan kring det. Löpande kontakter säger vi att varje entreprenör ... ska ha Vi har en projektmodell och formkrav med säkerhetsaspekter finns i underlagskontrakten. Bl.a. att entreprenörer ska ha rätt utbildning och kompetens, tillstånd.

Arbetsmiljöingenjör, kundföretag

Nedan följer sammanfattningar av svar på frågan ”ställer ni arbetsmiljökrav i upphandling och avtal med entreprenörer?” Och ”Hur brukar ni kontrollera om entreprenören följer kraven under entreprenaden?”. De företag som svarat är de företag som vi har besökt och som är goda exempel. De som har svarat har bland annat haft roller som verksamhetschef, gruvchef, arbetsmiljöingenjör.

Vi har alla krav samlade i en broschyr... som handlar om att arbeta som entreprenör hos oss, det är grunderna som står där. Sedan i avtalen har vi mer detaljerade krav. Kraven gäller entreprenörens riskbedömning, ordning och reda, vad de ska veta när de använder stegar, vid lyftarbete, hanterar kemikalier.

Verksamhetschef kundföretag

Det finns ... bl.a. krav på SAM, ISO underlag som de ska fylla i, att följa interna rutiner, våra introduktionsutbildningar plus test ... som ska visa att de klarat den kursen.

Gruvchef, kundföretag

Vi har inget strukturerat sätt för verifiering av kraven hos entreprenören. Men inköpschef som är erfaren sköter det. Vi ska ha avtal med entreprenören som ska ha HR och arbetsmiljöansvarig inom företaget men det är inte specificerat i avtal men vi har det som kriterier som vi tar upp i upphandlingen. Själva upphandlingen: de ska presentera hur de jobbar med hälsa och säkerhet, samt arbetsmiljö och det är ett krav i upphandlingen att de ska ha det. Små företag har inte det tänket i driftarbete, och det är svårt som beställare att tjata om det, då tar vi upp det med dåliga rapporteringar (när de händer) och vi bestämmer på månadmötena om vilka (entreprenörer) vi vill gå vidare med.

Gruvchef, kundföretag

Också entreprenörerna kan vara tydliga med förutsättningarna för arbetet och inkludera arbetsmiljö och säkerhet i avtal och kontrakt och arbetsmiljöfrågor kan även tas med som en förutsättning i offerten.

Oftast följer de (dvs. kunderna) en kontraktstandard. Det är inte alltid ifyllt av kunden. Det är uttalat med arbetsmiljö och säkerhetskrav i standardkontrakten. I samband med offerten skriver vi vårt arbetsmiljökrav. Kunskapsnivå hos kund är varierande, de tittar mest på priset och inte arbetsmiljö. Krav vi ställer är ofta: kommunikationsmöjligheter med kundpersonal i gruvorna.

SHM, entreprenör

... de får redovisa vad de har och hur de jobbar med säkerhets och med olycksrapporteringar och arbetsmiljöarbete. Det är en standard som de ska fylla i. De svarar på frågor och vi kontrollerar och ser till att de har det också. Bl.a. (namnet på en entreprenör) har jättebra presentation om hur de jobbar med säkerhet och arbetsmiljö. De är stora (på) entreprenad och har bra arbetsmiljö och säkerhetsarbete.

Anrikningschef, kundföretag

6.3.1.1 Långa kontrakt

Vilka krav man ställer i samband med upphandling och i avtal kan ha stor betydelse för arbetsmiljön och säkerheten. Flera företag har valt att begränsa antalet entreprenörer och istället avtala om långa kontrakt. Det innebär också att man medvetet styrt bort från korta uppdrag till långa och större kontrakt. De långa kontrakten minskar behovet av introduktion och de entreprenörsanställda har ofta tidigare erfarenhet från arbetsplatsen vilket underlättar också när det gäller att känna till och följa arbetsmiljö- och säkerhetsrutiner.

Normalt avtal är skrivet på 3 år. Sedan har vi andra 3 + 2 kontrakten som är längre. Korta avtal hade vi tidigare mycket men inte nu längre, vi gjort om det hela.

Anrikningschef, kundföretag

Summering: Värdet av långa kontrakt och att etablera ett samarbete med entreprenörer framhålls både av de företag som intervjuats och även påtalats i tidigare studier om entreprenörssäkerhet (Nenonen, 2012).

6.3.1.2 Begränsning av underentreprenörer

Om entreprenörer behöver anlita underentreprenörer, finns särskilda rutiner som ska följas, t ex:

- Kunden ska informeras om vilka underentreprenörer som anlitas.
- Underentreprenörer ska godkännas av kunden.
- Samma arbetsmiljö- och säkerhetsregler och rutiner som gäller för entreprenören gäller också för underentreprenören

- Entreprenören ska se till att underentreprenören informeras om och följer de regler och rutiner som gäller på arbetsplatsen.

... vi ska ha kännedom om alla underentreprenörer och undvika flera entreprenörskedjor.

Arbetsmiljöingenjör, kundföretag

Tre års avtal med huvudentreprenör, ibland kommer underentreprenör men det måste vara godkänd och de ska fylla kraven i avtalet. Bl.a. läkarkontroll som är ett krav på vissa jobb. Men det är inte ofta vi har underentreprenör.

Anrikningsschef, kundföretag

Summering: Att ha kontroll på underentreprenörer (UE) är centralt för att det arbete som utförs av entreprenörer ska kunna göras på ett säkert sätt. Det finns olika sätt att hantera detta, exempelvis:

- Att inte tillåta att entreprenörer får anlita UE.
- Om entreprenören får anlita UE, ska de UE som anlitas godkännas av kundföretaget.
- Om UE får anlitas, ställa krav på att
 - Entreprenören ska informera UE om vilka regler och rutiner som gäller för arbetsmiljö och säkerhet.
 - Att UE ska känna till och följa samma regler och rutiner som entreprenören.

6.3.1.3 Uppföljning av ställda krav och avtalsvillkor

Flera av intervjuerna speglar att det finns regler och rutiner som ska följas och en del av dessa ingår i upphandlingskrav för entreprenören samt i avtal. Samtidigt är det inte ovanligt att man avviker från det som är avtalat. Att följa upp överenskommelser är därför viktigt för att säkerställa att krav och avtal följs.

6.3.2 Prioritering av arbetsmiljö

6.3.2.1 Kundföretagen

De intervjuer som gjorts visar att det i första hand är de allra största företagen som har utvecklade rutiner för att lyfta upp och prioritera arbetsmiljöfrågor. Men även medelstora och mindre företag har börjat prioritera arbetsmiljön högre.

R: Det är väldigt olika. Generellt sett, man kan säga att när jag började och jag vet ju ... det var en övergångsperiod för 10–15 år sen när man höll på att ställa om och hade en ambition att bli mycket bättre på nästan alla företag. Men då var det bara de största företagen man åkte till som man hade olika policy hur man beter sig som entreprenör och ... annars så kunde man ju bara gå in bakoägen rakt in och bete sig hur som helst. Så är det inte i dag, utan även ... relativt mindre företag eller medelstora företag, har ju policy med information för oss entreprenörer hur vi ska handskas och bete oss och att det är viktigt med säkerheten. Så det varierar med olika företag, men det är inte alls ovanligt att man har väldigt hög nivå på ... en hög ambitionsnivå, ... säkert helt enkelt.

I: Mm. Och att man efterlever det, ni känner av det att det är större koll på det?

R: Det går snabbt framåt. För varje år så märker man liksom att det blir ... det kryper längre ner, till mindre och mindre företag det här. Och de större företagen skärper upp hårdare och ser till att det efterlevs. Så det har varit så i tio år och det är för varje år så märks det skillnad hela tiden kan man säga.

R: Medelkunden så kan jag säga ett medelstort eller ett halvstort företag, så finns det alltid en rutin som vi ska ha läst igenom. Och vi måste gå till receptionen och skriva in oss och anmäla att vi är på plats. Och så är det ju ... har det kommit ut någon information till oss vi inte har läst igenom eller att man kryssar i någon ruta och man skummar igenom ett papper på plats med lite regler då. Och de allra största företagen, till exempel ska jag nämna ett stort företag jag är hos som kräver att man har genomgått en utbildning som kallas SSG, ... , ni känner säkert till den.

Entreprenör

En strategi som används för att visa att arbetsmiljön är viktig och behöver prioriteras är att börja med en personlig berättelse eller reflektion om varför det är viktigt att arbeta säkert. Sådana personliga berättelser kan skapa både öppenhet och tillit, vilket ger en bra grund för att gemensamt arbeta för en god och säker arbetsmiljö.

Summering: Kundföretagen visar hur högt de prioriterar entreprenörssäkerheten genom att avsätta tid och resurser, att utveckla regler och rutiner och att följa upp att regler och rutiner följs.

6.3.2.2 Entreprenörsföretag

Entreprenörerna påverkas av de företag de arbetar för och i. Speciellt stor betydelse kan det ha för de små entreprenörernas säkerhetsarbete.

Det är en helt annan attityd överlag med säkerhetstänk. När man hämtar tillstånd så är det inte "ja, ja, nej, men du ska dit". Nu menar jag inte att det var så men på vissa ställen kunde det vara som "ja, nej, men här får du tillstånd". Det var ingenting "var ska du vara, vad ska du göra, hur ska du göra det? Ska ni stå där med kranbil eller ...?" Nu är det mer så där "vänta nu, det här går inte, de där är där, ni får inte, kom en annan dag". Och det kan jag säga att för åtta, nio år sen var det väldigt sällan man hörde att någon blev nekad ett jobb när man hämtade tillstånd. Utan då var det nästan så att man kom på plats, "oj, men här kan jag ju inte vara, ni är ju här" eller "ni är ovanför". Men i dag så ... Senast i veckan när jag var på LD:n och vi hämtade tillstånd där så sa de ... Jag kommer inte ihåg vilket företag det var men då sa de "nej, men ni kan inte göra det här nu för att vi håller på med det här". "Ja, okej, då kommer vi någon annan dag." Och det är en jättestor skillnad och jag tror att det smittar av sig på alla, alltså underentreprenörer, (företaget)-anställda. Man tänker sig för på ett annat sätt och det är jag helt övertygad om att arbetsmiljöforumet här har hjälpt till, det är jag helt övertygad om.

Entreprenör

6.3.3 Utbildning och introduktion

Att bli introducerad i arbetet, vilka risker som finns och hur man arbetar säkert är en viktig del i arbetsmiljöarbetet. Arbetsgivaren ansvarar för att arbetstagare har rätt instruktioner och utbildning för det arbete som ska utföras. Instruktion ska vara kända och förstådda av dem som ska arbeta efter dem. För entreprenörsanställda blir i praktiken ansvaret för introduktionen delat mellan entreprenören och kundföretaget.

När det gäller arbetsmiljö kopplat till det egna arbetet, är det vanligtvis arbetsgivaren som ska säkerställa att anställda har tillräcklig kunskap om risker och hur man arbetar säkert. Introduktionen till arbetsplatsen ligger mer naturligt på kundföretaget.

Om det kommer en ny person som börjar, han får oftast inte jobba själv. Han brukar få gå ... han får utbildning först då, de första dagarna får han massa utbildning, sen brukar han få gå med en som har jobbat ett tag då och gå med honom. Och då får den personen berätta lite hur det funkar och sånt där då.

Entreprenör

Flera av kundföretagen har krav på att de entreprenörsanställda ska ha godkänd SSG-utbildning för att få tillträde till arbetsplatsen. Utbildningen avslutas med ett test som man måste klara för att få utbildningen godkänd. SSG-utbildningen är en översiktlig webb-utbildning som tar upp viktiga säkerhetsfrågor och även lokala säkerhetsregler. Eftersom utbildningen är relativt kort (ofta 1–2 timmar) kan den inte ta upp alla arbetsmiljöfrågor. SSG-utbildningen behöver därför kompletteras med andra informations- och utbildningsinsatser.

För särskilt riskabla arbeten, använder en del kundföretag arbetstillstånd för att få utföra dessa arbetsuppgifter. För att få arbetstillstånd krävs det att man har rätt utbildning eller kompetens, känner till riskerna och hur man arbetar säkert. I detta kan t ex ingå att man har den utbildning som krävs t ex för att köra truck eller arbeta med härdande lack eller lim.

Men det kan också handla om att den som ska utföra arbetet använder skyddskläder och annan skyddsutrustning och känner till och följer de säkerhetsrutiner som gäller för arbetet.

Ofta finns formella rutiner för att dokumentera att kompetenskraven är uppfyllda, t ex att både entreprenörsanställd och representant för kundföretaget undertecknar att arbetstillstånd utfärdats och att detta innebär att den entreprenörsanställda ska följa säkerhetsregler och -rutiner. När det är klart skriver båda under och slutligen utfärdas ett arbetstillstånd innan arbetet påbörjas.

Arbetstillstånd innan arbetet påbörjas har visat sig vara en bra strategi för att säkerställa att den person som ska utföra arbetet har tillräcklig kunskap om arbetet och vet vilka regler och rutiner som gäller. Det är dock viktigt att arbetstillståndet inte bara blir ett papper som utfärdas rutinmässigt utan någon kontroll eller att man struntar i kontrollen när det är bråttom etc.

Arbetstillstånd med detaljerade instruktioner om vilka säkerhetsrutiner som ska följas, har den stora fördelen att de sätter en god praxis för det aktuella arbetet, vilket minskar risken för att enskilda medarbetare underskattar risker eller struntar i skyddsåtgärder om det är bråttom etc. Samtidigt kan man inte ta fram detaljerade instruktioner för alla olika arbeten som förekommer.

Förslag: Eftersom bristen på kunskap om arbetsmiljörisker och åtgärder är en viktig bidragande orsak till arbetsskador, föreslås att för sådana arbetsuppgifter som innebär risker, men där arbetstillstånd inte är befogat, ska anställda och chef diskutera risker och skyddsåtgärder för att sätta en gemensam bild av riskerna och gemensamma säkerhetsrutiner. I de fall riskerna är svårbedömda, kan en arbetsmiljöingenjör eller ergonom involveras i denna diskussion. Förslagsvis noteras slutsatserna från diskussionen och används som riktlinjer för det aktuella arbetet. Sådana riktlinjer kan också användas vid introduktion av de som är nya på arbetsplatsen/arbetsuppgiften.

En gemensam diskussion enligt ovan kan också ha fördelen att säkerhetsrutinerna blir väl förankrade hos medarbetarna vilket bör minska risken för att rutinerna inte följs.

Detaljerade rutiner kan utarbetas för vanligt förekommande arbetsuppgifter, men för arbetsuppgifter som inte är så standardiserade, krävs ändå riskbedömning. Intervjuerna visar att för många av de inträffade arbetsskadorna har riskerna underskattats och det förekommer också att upprepade olyckor inträffar utan att man åtgärdar risken. Detta innebär att kompetensen när det gäller att bedöma risker behöver förbättras.

6.3.4 Arbetsmiljökunskap

Tidigare forskning visar att en orsak till olyckor inklusive dödsolyckor bland entreprenörer är bristande kunskap om arbetsmiljö (faktorerna är numrerade efter hur viktiga de bedömdes vara). De fyra faktorer som hade störst betydelse handlade samtliga på något sätt om brist på kunskap om arbetsmiljö inklusive risker och hur man arbetar säkert, alternativt en underskattning av risker vilket inneburit att man tagit onödigt stora risker (Nenonen, 2011):

- 1) farligt arbetssätt, exempelvis vid arbete i en farlig zon
- 2) otillräcklig identifiering av risker, t.ex. underskattning av risker
- 3) mänskliga misstag, exempelvis felbedömning av hur en maskin fungerade

- 4) brister i instruktioner och vägledning, exempelvis bristfällig introduktion.

Intervjuerna med företag med ett väl fungerande arbetsmiljöarbete visar att de alla på flera olika sätt arbetar med att öka arbetsmiljökunskapen bland entreprenörer. Introduktion och utbildning diskuterades i avsnittet ovan och är viktiga insatser för att höja arbetsmiljökunskandet.

Som framgår av punkterna ovan, handlar bristerna i arbetsmiljökunskap till stor del om risker och säkerhet i anslutning till de arbetsuppgifter man själv arbetar med. Det innebär att introduktion och utbildning behöver vara konkret och anpassad till arbetsuppgifterna. Enbart SSG-utbildning är inte tillräckligt. Ofta hänvisar man till att man använder sunt förnuft. Sunt förnuft kan ibland vara bra och tillräckligt, men kan också innebära att man tar risker som man inte förstår finns. Dessutom är variationen stor i vad man menar är sunt förnuft. Sunt förnuft är därför inte tillräckligt för att hantera komplexa arbetsmiljörisiker eller bedöma vilka åtgärder som är effektiva.

På arbetsplatser är det inte ovanligt att riskbedömningen görs av den som ska utföra arbetet, vilket ofta är rimligt. Om kunskandet inte räcker för att göra en tillförlitlig riskbedömning, är risken stor att riskerna underskattas. Om det sedan är så att arbetsledare/chef inte är insatt i arbetet utan förlitar sig på entreprenörens yrkesskicklighet, finns det ingen som kan upptäcka att riskerna har underskattats.

Summering: För att skapa en säker arbetsmiljö räcker det inte med rutiner och ett gott säkerhetsklimat. Det krävs goda kunskaper för att kunna identifiera och bedöma risker och att veta vilka åtgärder som kan kontrollera och förebygga riskerna. Denna kunskap riktar in sig på de arbetsuppgifter som utförs och de maskiner och annan utrustning som används. Under avsnittet om introduktion och utbildning finns förslag på insatser för att förbättra arbetsmiljökunskapen.

6.3.5 Samordning och organisering av arbetsmiljöarbetet

6.3.5.1 Daglig kontroll på entreprenörerna på arbetsplatsen

Företag som har många entreprenörer inne samtidigt, har utvecklat system för att ha daglig kontroll på vilka entreprenörer som finns på plats och vad de ska göra.

I: Hur ser samordningsansvaret ut?

R: En standard i digital form, vi haft det ett par år, då blir allt dokumenterat och sparat. Vi har jobbat med den en hel del tills vi kom fram till det digitala systemet. Det underlättar arbetsmiljöarbetet. Vi har allt i systemet och vi kan gå igenom och titta vilka är inne, så att alla kan se varför och vilka entreprenörer som är inne. Produktionschefen har ansvaret för samordningen." ... Ibland kan det vara så att det som är uppskrivet inte stämmer. Men med elektronisk personalligare har vi bättre koll på vilka som är inne. Det har underlättat till en stor del.

Anrikningschef, kundföretag

Summering: För att det ska vara möjligt att samordna de entreprenörer som finns på arbetsplatsen är det viktigt att dagligen veta vilka som befinner sig på arbetsplatsen och vad de ska utföra för arbeten.

En del företag har ett stort antal entreprenörer på plats dagligen medan andra kan ha färre. De arbeten som ska utföras varierar från kortvariga som utförs av en person, till fleråriga som utförs av arbetslag. Oavsett vilket, är det viktigt att ha rutiner för att ha kontroll på vilka som finns på arbetsplatsen.

Genom att få en överblick över vilka entreprenörer som finns på arbetsplatsen, kan en ansvarig chef också kontrollera att rutinerna följs för de entreprenörer som finns på arbetsplatsen.

6.3.5.2 Rutiner för kommunikation på olika nivåer

Den dagliga samordning av konkreta arbetsmiljöfrågor hanteras ofta ute i organisationen i kundföretagen och ofta är det en arbetsledare som ansvarar för samordningen. Fokus ligger i många företag på olika former av kommunikation och möten. Den dagliga kommunikationen kompletteras med andra forum för kommunikation, exempelvis för planering och uppföljning. Dessutom kompletteras dessa möten med skriftlig kommunikation i olika former.

Hur kundföretag och entreprenörer, organiserar kommunikationen varierar.

De flesta företag hade möten i olika former som var forum för arbetsplanering och avstämning av olika frågor inkl. arbetsmiljö. Exempel på möten och andra insatser för att förbättra kommunikationen om arbetsmiljö och säkerhet:

- Forum och möten
 - Pulsmöten, dvs. korta (5–10 minuters) morgonmöten för avstämning av bl.a. arbetsmiljö
 - Handover-meetings
 - Dagliga möten inom arbetsgrupperna
 - Planering av entreprenörernas arbete
 - Chefen har dagliga möten med arbetsledare för att säkerställa att samordningen fungerar.
- Nyhetsbrev och veckobrev

Månadsmöten, fokusera på dagliga kontakten: Det finns alltid saker som bör tydliggöras och kan göras lite bättre. Säkerhetskultursarbetet som vi håller på att jobba på inom företaget skickar vi ut till entreprenörer och de får svara ifall de känner sig säkra när de jobbar hos oss. På vissa områden finns förbättringspotential i kommunikationen, informationen och vara mer tydliga.

Utmaningen är att det är svårt för oss att få entreprenörer att kritisera oss så att vi ska kunna förbättra vårt säkerhets- och arbetsmiljöarbete.

Anrikningschef, kundföretag

Vi har särskilda rutiner, bl.a. möte med chef/platsansvarig och personalen, genomgång av arbetet och checklista, skyddsronder, riskbedömningar, kundens krav och önskemål brukar vi också ta hänsyn till. 4 - 6 personer ska vara med från startmötet, första möte med kund för att etablera maskinen på plats. "Hand over meeting" kallas det första mötet med kunden."

SHM, entreprenörsföretag

Ett företag hade ett s.k. **arbetsmiljöforum** som entreprenörerna bjöds in till. Syftet var att öka säkerhetsmedvetenhet genom att dela erfarenheter och sprida kunskaper. I detta forum presenterades kundföretagets säkerhets- och arbetsmiljökrav och förväntningar, samtidigt som det var ett forum för information och diskussion om arbetsmiljö. Inledningsvis fanns en skepsis från entreprenörernas sida, då man inte förstod syftet med forumet. Efterhand har inställningen ändrats och arbetsmiljöforumet är nu uppskattat som en plattform för öppen diskussion och gemensam problemlösning om sådant som rör gemensamma arbetsmiljöfrågor. Den ökade delaktigheten har ökat motivationen för att arbeta med arbetsmiljö, vilket i sin tur underlättar att det som avtalats följs och ger eftersträvd effekt.

Till arbetsmiljöforum bjöds både stora och små entreprenörsföretag in. Arbetsmiljökunskapen liksom arbetsmiljöarbetet varierade mycket mellan dessa entreprenörer där exempelvis de största hade egna arbetsmiljöexperter/-rådgivare anställda och de minsta hade ett mycket begränsat eget arbetsmiljöarbete. Genom diskussionerna i arbetsmiljöform kunde arbetsmiljökunskapen delas, vilket höjde kunskapsnivån bland alla deltagare.

Summering: Kommunikation lyfts fram som en av de viktigaste komponenterna för att arbetsmiljöarbetet ska fungera. Tidigare forskning pekar också på bristande kommunikation som en orsak till att olyckor inträffar.

Det finns olika former för kommunikationen och formen behöver naturligtvis anpassas till respektive företag. Några riktlinjer kan vara att:

- Kommunikation behövs på olika nivåer i företaget i olika faser, exempelvis i det dagliga arbetet ute i verksamheten men också i samband med upphandling och kontrakt. Exempel på olika typer av möten är:
 - Dagliga möten inom arbetsgrupperna när arbetspasset börjar, t.ex. korta pulsmöten för att stämma av arbetet under den kommande dagen inkl. risker och skyddsåtgärder.
 - Startmöten, (handover-meetings) när en entreprenör ska utföra en ny arbetsuppgift. Mötet kan t.ex. innefatta genomgång av arbetet och eventuell checklista, skyddsronder, riskbedömningar, kundens krav och önskemål. Vid startmötet kan man även stämma av om arbetstillstånd eller särskild utbildning krävs och att de som ska utföra arbetet har relevant utbildning/kompetens.
 - Dagliga möten med chef och arbetsledare för att säkerställa att samordningen fungerar. Den registrering av närvarande entreprenörer på arbetsstället som beskrevs i avsnittet ovan är ett underlag och stöd för detta.
 - Vecko- eller månadsmöten för att övergripande stämma av hur samordningen fungerar, följa upp och diskutera behov av förbättringar
- Kommunikationen behöver anpassas till de som behöver vara delaktiga i den både när det gäller språk, innehåll och form.
- Arbetsmiljöforum och andra möten där både chefer och anställda från entreprenörer deltar är viktiga för att diskutera säkerhetsarbetet. Diskussionerna ger en möjlighet att etablera gemensamma värderingar om hur arbetsmiljöarbetet ska bedrivas och exempelvis att öppenhet och kommunikation är nödvändigt för god arbetsmiljö och säkerhet.

6.3.5.3 Gemensamma skyddsronder

Som en del i samordningen genomför flera företag gemensamma skyddsronder med medverkan från både kundföretag och entreprenör. Skyddsronderna användes också för uppföljning. En fördel med gemensamma skyddsronder är att kundföretag kan få hjälp av entreprenörer som har expertkompetens inom områden där kundföretagen saknar kompetens exempelvis maskiner och specifika utrustningar.

Det genomförs skyddsronder varannan månad hos kund, samt avvikelshanteringssystem som vi går igenom. Kunderna har ett visst samordningsansvar, då titta man på att riskbedömningen är gjord, att skyddsronder utförts mm. Det är ett delat ansvar som man gemensamt försökte att ta vad gäller arbetsmiljö.

SHM, entreprenörsföretag

Det förekom också ett mer utvecklat samarbete utöver gemensamma skyddsronder. Ett kundföretag hade en gemensam **arbetsmiljökommitté** tillsammans med entreprenörer. Arbetsmiljökommittén träffades kvartalsvis för att bl.a diskutera och följa upp riskbedömningar och genomförda åtgärder, ta del av resultat från genomförda skyddsronder och årligen följa upp arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet. Samarbetet i den gemensamma arbetsmiljökommittén hade avtalats i samband med upphandlingen då det också hade beskrivits hur samarbetet skulle fungera.

Summering: Gemensamma skyddsronder är ett sätt att underlätta kommunikationen genom att tillsammans bedöma risker och diskutera åtgärder. På det sättet kan gemensamma skyddsronder också bidra till en gemensam syn på säkerhetsklimatet. Ytterligare en fördel är de gemensamma skyddsronderna kan tydliggöra arbets- och ansvarsfördelning när det gäller arbetsmiljö och åtgärder.

6.3.6 Riskbedömning

Både företagen och entreprenörerna har rutiner för riskbedömning av arbetet. Dessutom genomförs riskbedömning i särskilda situationer som rör entreprenörernas arbete hos kunden, exempelvis:

- När nya entreprenörer anlitas
- När entreprenörens maskiner ska etableras på arbetsplatsen

Även om riskbedömning förekommer, visar intervjuerna med de arbetsskadade men även tidigare forskning (Nenonen, 2012) att brister i riskbedömningen bidrar till arbetsskador. Dessutom visar intervjuerna att även om man gjort riskbedömning och det finns regler och rutiner för hur man

Risikanalys av nya entreprenörer, vi gör egen riskanalys för själva överlämningen, bl.a. att de ska ha möte tillsammans och gå igenom överlämningen.

Gruvchef, kundföretag

ska arbeta, så avviker man ändå ibland från dessa regler och rutiner, vilket också bidrar till att arbetsskador inträffar.

Summering: Riskbedömningar görs i olika situationer, dels för arbeten som ofta görs rutinmässigt och som man är väl insatt i, dels för nya arbeten som kan innebära nya risker och där man behöver överväga om åtgärder behövs och i så fall vilka åtgärder som är enklast och effektivast. Intervjuerna visade att många av arbetsskadorna inträffade vid arbetsuppgifter som man gjort många gånger tidigare. I flera fall hade dessutom liknande tillbud eller olycksfall inträffat tidigare. Kraven på riskbedömningar inklusive åtgärder anpassas förslagsvis efter vilken typ av riskbedömning det handlar om.

För det löpande och mer rutinmässiga arbetet finns det normalt sett redan säkerhetsrutiner. I dessa fall kan riskbedömningen fokusera på om säkerhetsrutinerna är tillräckliga och att de följs. För att kunna göra denna typ av riskbedömningar, behöver det finnas tydliga regler och rutiner som säkerställer att arbetet kan göras säkert.

Förslag: För rutinmässiga arbetsuppgifter utvecklas en praxis för vilka säkerhetsregler och rutiner som ska tillämpas. Denna praxis tas förslagsvis fram gemensamt av chef och medarbetare som utför arbetet och vid behov tillsammans med t.ex. arbetsmiljöingenjör. Se vidare under avsnitt 6.3.3 Utbildning och introduktion ovan.

Fördelen med denna typ av gemensamma riskbedömningar inkl. åtgärder är att man sätter en standard och risken att någon underskattar risker minskar. En nackdel kan vara att dåliga riskbedömningar får ett större genomslag, eftersom alla förväntas följa dem. Sannolikt blir dock kvalitén i riskbedömningar generellt sett bättre med denna metodik.

6.3.7 Att följa rutiner och god praxis

Entreprenörerna hanterar ofta återkommande och likartade uppgifter och för många återkommande arbeten finns fasta rutiner. En del företag har därför tagit fram rutiner som dels handlar om återkommande arbeten som underhållsstopp och som dels handlar om nya projekt.

Vi har allmänna rutin för samordning, samt är rutiner som beror på situation, så vi har projektmodellen, underhållsstopsrutiner och planer. Vi har också checklistor för projekt som underlättar arbetet.

Arbetsmiljöingenjör, kundföretag

Också checklistor finns och används för att ha kontroll på viktiga detaljer.

Det kan också vara en fördel för säkerhetsarbetet att det kommer in ny personal på arbetsplatsen.

I: Men över huvud taget så där, upplever du att man tar risker i de arbetsmiljöer som du är i?

R: Nej, det kan jag väl inte säga. Nu har vi fördelen i och för sig på min arbetsplats att vi har fyra nya killar sen ett år tillbaks på grund av lite andra, ja, lite olika anledningar. Och dem har man lyckas få ... eller man kan forma nya killar på ett annat sätt än om man har fyra gubbar som har jobbat 30 år med samma sak.

Arbetskadad, entreprenör

Summering: Att ha gemensamma rutiner och en god praxis bygger på att riskbedömningar görs för rutinmässiga arbeten, vilket beskrivits ovan. Den goda praxisen kan utformas på olika sätt, exempelvis:

- Checklistor
- Arbetsinstruktioner
- Rutinbeskrivningar

Det är en fördel att ha någon form av skriftlig dokumentation av den goda praxisen, eftersom det dels tydliggör vilken praxis som gäller och dessutom kan användas vid introduktion och utbildning.

Utöver detta är det bra om det går att bryta invanda mönster och där kan nya kollegor vara värdefulla.

6.3.8 Uppföljning, återkoppling och kontroll

Det räcker inte att skriva in arbetsmiljö i offerter och avtal. För att avtalen ska få eftersträvad effekt, krävs att innehållet är känt av båda parter och att det efterlevs. Uppföljning av att överenskomna och avtalade arbetssätt följs behövs, för att avtalen inte enbart ska betraktas som pappersprodukter som man kan strunta i.

Vi har planeringsmöte med våra entreprenörer, riskbedömningar, riskanalys, vad som ska samordnas innan arbetet påbörjats. checklistor, osv, sedan har vi samordningsansvarig, vi har digitalt verktyg för samordning som ska fyllas i elektronisk, frågor som rör risker i arbete, kodkännedom från produktionschef. Sedan under underhållstop gäller samma rutiner.

Gruvchef, kundföretag

Kundföretagen trycker på att det är viktigt att inte nöja sig med att det finns skriftliga rutiner utan också följa upp att rutiner och regler följs. Hur man följer upp och utvärderar att regler och rutiner följs varierar mellan företagen. Uppföljning görs ofta genom en kombination av olika insatser.

Som en del i uppföljning och kontroll ingår **återkoppling** mellan olika nivåer i en organisationerna, samt mellan kundföretag och entreprenör. Denna återkoppling (kommunikation) är viktig för efterlevnad av arbetsmiljö och säkerhetsrutiner.

I: Hur säkerställer ni att kraven uppfylls av entreprenören?

R: Vi har kvartalsmöte och månadsmöte med några av dem. Samt daglig kontakt där vi går igenom hur det har gått och osv.

I: Brukar ni fråga efter några verifikationer på att entreprenören klarar era krav? Hur brukar ni kontrollera om entreprenören följer kraven under entreprenaden?

R: t.ex. riskanalys ska de göra då kontrollen ligger på samordnings sidan, sedan har vi skyddsronder varje vecka för att kontrollera det.

Anrikningschef, kundföretag

Vi gör skyddsronder, stickkontroller, samt arbetsgruppen som jobbar internt går runt och kontrollera ifall de jobbar säkert och sköter kravet. Verifikation av att entreprenören klarar kraven görs genom EHSQ systemet, då kollar man SAM och hur det fungerar. En del görs tillsammans med företagshälsovård.

Verksamhetschef, kundföretag

Återkopplingen handlar både om positiv feedback och att förstärka säkra beteenden och om att markera att brott mot säkerhetsregler etc. inte accepteras.

Ett kundföretag arbetade målmedvetet för att påverka beteenden. I deras säkerhetsarbete ingår flera komponenter som förstärker varandra och som betonar det positiva i att arbeta säkert. Bl.a. använde man sig av följande budskap och metoder.

- Budskap
 - Never walk by. (Gå inte bara förbi om du ser att någon arbetar på ett riskfyllt sätt)
 - Towards zero accidents because we care. Vi bryr oss, det är viktigt att arbeta säkert. Vi jobbar säkert för att vi vill, inte för att vi måste.
 - There are many good reasons for working safely. What are yours? Reflektera över varför du ska komma hem oskadd varje dag.
- Samverkan med entreprenörer vid utredning av tillbud,
- Dialog förs med entreprenörer utgående från sådant som inträffar och om förhållningssätt, t.ex.
 - Många kör för fort på området, 30 km/h är inte en "rekommendation".
 - Uppföljning av hur samordningen fungerar. Om det fungerar dåligt, säg till!

Nedan ges ett exempel på hur återkoppling (feedback) använts i ett kundföretag.

Exempel på återkoppling när entreprenörer utför arbete på osäkert sätt

Två entreprenörsanställda utförde ett svetsjobb på ..., Innan arbetet skulle utföras gavs information om att fallsele krävs på arbetsplattformen då det finns fallrisk på ca 10–15 meter.

Då vi återvände till arbetsplatsen så ser vi att ena entreprenören står utan fallsele och den andre entreprenören hade klättrat upp på ... utan fallsele på. Vi noterade att dom saknade fallselar trots att det påtalats innan jobbet skulle starta att fallsele var ett måste eftersom jobbet innebar allvarlig fallrisk vid förflyttning för att kunna komma åt och svetsa.

Feedback 1. När det uppdagats att dom saknade fallselar, bad vi dom avbryta jobbet och komma ner men dom lyssnade inte på det vi sa och gjorde färdigt arbetet.

Feedback 2. Berörd entreprenör informerades om konsekvenser vid avsaknad av personlig skyddsutrustning och när företagets säkerhetsregler inte följs. Entreprenören informerades också om att konsekvensen kan bli avstängning under en tid.

Återkopplingen kan exempelvis innefatta att entreprenörer får ta del av avvikelser och olycksstatistik för att tydliggöra vilka risker som kan finnas och som behöver förebyggas. Återkopplingen kan också ge konstruktiv feedback om sådant som diskuterats tidigare. Återkoppling kan också vara värdefull efter slutfört uppdrag. Uppföljning och kontroll kan också användas för att förstärka rätt beteenden. Exempelvis kan man uppmärksamma och ge positiv feedback när gällande regler och rutiner som man tidigare avvikit från börjar följas.

Summering: Det som främst diskuterats vid besöken på företagen med väl fungerande arbetsmiljöarbete är deras uppföljning av entreprenörernas arbetsmiljöarbete på en mer övergripande nivå, t.ex. att de har SAM och möten för att stämma av arbetsmiljöarbetet. Det förekommer också stickkontroller och skyddsronder som är mer fokuserade på olika arbetsuppgifter.

6.3.9 Uppföljning av tillbud och arbetsskador

Alla företag som besökts har ett gediget arbete med uppföljning av tillbud och arbetsskador. Detta arbete sker också kontinuerligt och regelbundet.

Vi belyser och tar upp specifikt ifall någon olycka inträffar på arbetsplatsen. Vi har försökt att komma in i IA-systemet, vi har tillgång till det men vi får inte använda den. Det blir ibland några dubbelrapporteringar. Det kan vara händelser som indirekt berör oss, eller kunden upptäcker någon risk då är det i kundens system och kommer inte in till oss.

SHM, entreprenörsföretag

Flera företag kommenterade att en viktig del i säkerhetsarbetet är att ge återkoppling om resultatet av uppföljning av tillbud och olyckor. Återkopplingen kan t.ex. handla om att beskriva vilka åtgärder som vidtagits, vilka nya rutiner som ska tillämpas osv. för att förhindra liknande händelser men också att visa upp siffror som visar att antalet arbetsskador minskar. Positiv feedback kan användas för att återkoppla om att riskerna har minskat och säkerhetsarbetet har gett resultat tack vare de lärdomar som dragits av dessa uppföljningar.

Ett annat exempel på hur man kan använda uppföljning, är ett företag som sammanställde skadorna och visualiserade dem med hjälp av en docka, se bild 3. För varje skadeområde gavs exempel på vad som inträffat och exempel på åtgärder. Dessutom användes en ritning över lokalerna för att visa inom vilka områden som skador hade inträffat, vilket också gav ett underlag för diskussion om säkerhetsförbättringar inom olika områden.



Bild 3. Visualisering av inträffade arbetsskador med hjälp av en docka.

6.4 Vad kan olika aktörer göra?

6.4.1 Kundföretaget och entreprenören

Enligt det regelverk som gäller för arbetsmiljön finns det en tydlig ansvarsfördelning mellan entreprenörer och kundföretag. Kundföretaget ansvarar för samordning och respektive arbetsgivare ansvarar för det som hen råder över.

De intervjuer som gjorts, visar att detta i praktiken fungerar men med olika modifieringar.

Kundföretagets ansvar för samordning begränsas ibland av att man inte har tillräckligt god kunskap om arbetsmiljön i entreprenörens arbete och därmed har svårt att lyfta de frågor som skulle behöva diskuteras.

Entreprenörernas arbetsmiljöarbete varierar och speciellt mindre entreprenörer har ofta ett mer begränsat arbetsmiljöarbete medan större entreprenörer ibland t.o.m. har ett bättre arbetsmiljöarbete än sina kunder.

Sammantaget innebär detta att en rigid uppdelning av ansvaret för olika frågor kan vara riskabel, om den som har ansvaret inte har tillräckliga resurser inkl. arbetsmiljökunskap för att klara uppgifterna.

Summering: Kundföretaget har ansvaret för samordning och respektive arbetsgivare ansvarar för de arbetsmiljöfrågor som hen råder över. I det praktiska arbetet är det dock viktigt att kommunikationen mellan entreprenör och kund fungerar bra, så att respektive part kan bidra också med sådant som eventuellt brister hos den andra parten. De olika former och forum för kommunikation som beskrivits ovan har stor betydelse för att få detta att fungera.

6.4.2 Det dagliga arbetet

Kundföretaget har ansvaret för samordningen, men detta ansvar behöver fördelas på olika personer som utför de praktiska arbetsuppgifterna. Som tabell 3 illustrerar är det arbetsuppgifter av mycket varierande karaktär och utförs med stor sannolikhet av personer på olika nivåer och med olika funktioner i kundföretaget och hos entreprenören. Några exempel:

- Arbetsmiljöpolicy är en fråga för VD i kundföretaget
- Kontroll och samordning av vilka entreprenörer som finns på plats kan t.ex. vara en uppgift för någon i en stabsroll.
- Dagliga möten kan vara en uppgift som är delegerad långt ut i organisationen

Att tydliggöra arbetsuppgifterna och vem som ansvar för vad är en viktig del av samordningsansvaret.

6.5 Möjligheter och begränsningar

6.5.1 Stora och små entreprenörer

Intervjuerna med arbetsskadade, entreprenörer och kundföretag visar att det finns en stor variation bland entreprenörerna vad gäller antal anställda. Generellt sett har större företag mer utvecklade arbetsmiljörutiner än små företag även om variationen i arbetsmiljöarbetets kvalitet kan vara stor både bland små och stora entreprenörer.

För kundföretaget innebär detta att man inte kan lita på att entreprenörerna har ett eget väl fungerande arbetsmiljöarbete. Det kan också vara svårt att ställa samma krav på skriftliga rutiner etc. på alla entreprenörer, oavsett storlek. Vid intervjuerna har detta återspeglats i kommentarer om hur man gör för att följa upp arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet hos små entreprenörer och att man balanserar att ställa krav och ge stöd och information. Arbetsmiljöforum med gemensamma diskussioner med alla entreprenörer är ett sätt att skapa en gemensam målbild när det gäller arbetsmiljö och att öka arbetsmiljökunskanden bl.a. hos de små entreprenörerna.

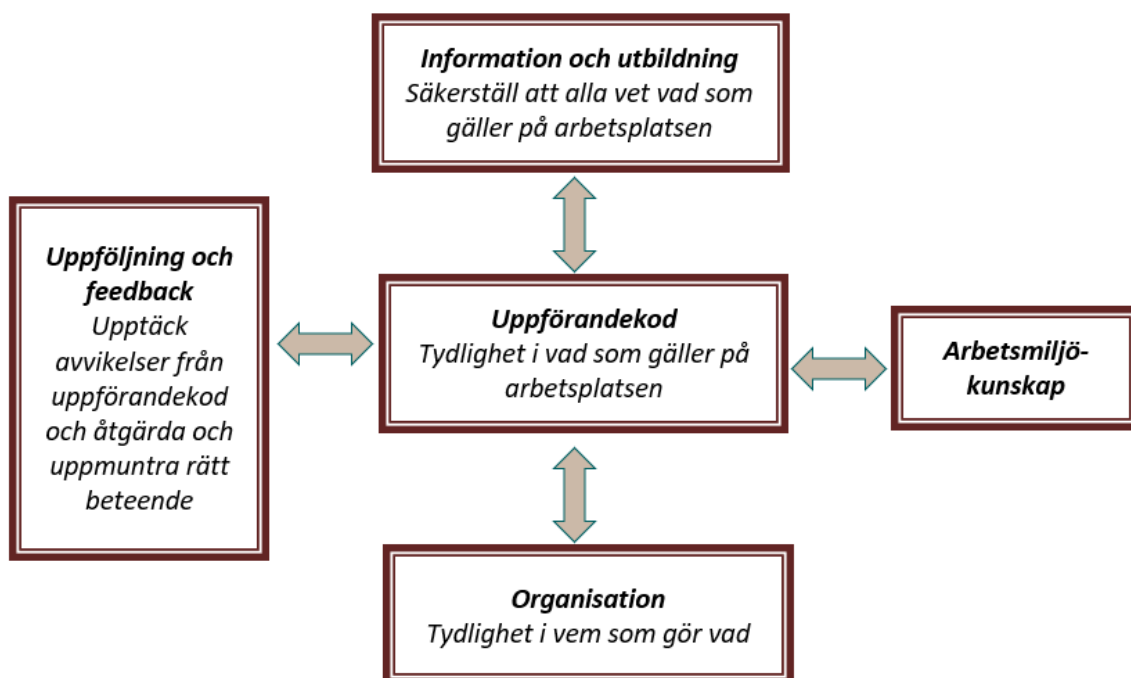
6.5.2 Långa och korta uppdrag

När entreprenörsanställda kommer in på en ny arbetsplats, krävs introduktion och introduktionen behövs oavsett om uppdraget är kort eller långt. Även om en entreprenör har ett långt kontrakt med ett kundföretag kan det hända att nyanställda hos entreprenören kommer in på arbetsplatsen. I intervjuerna har detta inte diskuterats av respondenterna, mer än i termer av att ibland är det bråttom och då hinner man inte göra allt enligt regelboken.

Hur arbetsmiljön i samband med korta uppdrag hanteras är en fråga om prioritering. Denna prioritering behöver finnas, inte bara på papper och i skriftliga policys, utan i den dagliga praktiken, där man visar att säkerhet prioriteras även om det leder till längre stillestånd etc. Det innebär att synen på säkerhet bygger på grundläggande värderingar i företaget.

6.6 En modell över faktorer av betydelse för entreprenörers arbetsmiljö

Ovan (avsnitt 2.5) beskrevs en modell som utvecklats i ett tidigare projekt, se figur 6 nedan. I Finland har en annan modell utvecklats speciellt för arbetsmiljöarbetet för entreprenörer, se Figur 2 ovan (i avsnitt 3).



Figur 6. En modell som illustrerar vilka komponenter som behöver ingå i ett effektivt förebyggande arbetsmiljöarbete.

Intervjuerna både med arbetsskadade och med företag med ett väl fungerande arbetsmiljöarbete visar att arbetsmiljöarbetet inkluderar arbete med alla komponenter i figur 3, om än på olika sätt och i varierande utsträckning.

Samtidigt visar resultaten i detta projekt att när arbetsskador inträffar, är orsaken vanligtvis en kombination av de faktorer som ingår i modellen ovan:

- Bristande kunskap om arbetsmiljö vilket innebär att risker underskattas
- En otydlighet i vad som gäller på arbetsplatsen alternativt att man överlåter åt anställda att själva bedöma riskerna, utan någon särskild utbildning i riskbedömning, med konsekvensen att riskerna inte identifieras eller underskattas.

- Brist på information och utbildning om arbetsmiljö, framför allt när det gäller konkreta bedömningar av risker och åtgärder för de arbetsuppgifter som respektive medarbetare har.
- Att man avviker från de regler och rutiner som finns, ibland medvetet för att spara tid. Uppföljning förekommer inte i tillräckligt stor utsträckning vilket innebär att avvikelser inte upptäcks vilket också innebär att feedback efter avvikelser saknas.
- De arbetsuppgifter som behöver utföras för att ovanstående ska fungera bättre är inte tydliggjorda och fördelade i organisationen.

Intrycket från intervjuerna är att dessa brister finns i de flesta organisationer, om än i varierande omfattning. Det innebär att orsaken till de arbetsskador som inträffar handlar om brister i arbetsmiljöarbetet. Faktorer som ofta diskuteras, men som enligt denna studie bidrar i betydligt mindre omfattning är att den som skadas är ung eller oerfaren (detta stämmer inte alls med våra resultat) eller att det handlar om att man utfört nya arbetsuppgifter (det var också ovanligt enligt våra intervjuer). De arbetsskador som inträffar verkar i stor utsträckning drabba erfarna medarbetare som utfört arbetsuppgifter som de utfört många gånger tidigare.

Den finska modellen som presenterades i Figur 2 ovan kan mer beskrivas som ett ledningssystem. Den modell som visas ovan och som vi använt oss av vid analysen av insamlade data har mer fokus på **funktioner** som behöver finnas i arbetsmiljöarbetet. Dessa funktioner är

- Kunskap om arbetsmiljö
- Konkreta regler och rutiner
- Information och utbildning om arbetsmiljö
- Uppföljning och feedback
- Organisation och fördelning av arbetsuppgifter.

Samtliga dessa funktioner finns idag på de flesta arbetsplatser. Denna studie visar att även om funktionerna finns, så behöver de utvecklas, förbättras och konkretiseras för att arbetsmiljöarbetet ska fungera bättre. Vilka förbättringar som kan behövas, har diskuterats ovan, speciellt i avsnitt 6.3.

6.7 Att balansera säkerhet mot genomförbarhet och kostnad

En säker arbetsmiljö kan i teorin skapas genom detaljerade regler och omfattande uppföljning och kontroll av att reglerna följs. I praktiken begränsas dock detta av att det blir orimligt med alltför mycket detaljerade regler och det är inte möjligt att i detalj kontrollera att alla alltid gör rätt. I arbetet för en säker arbetsmiljö gäller det därför att välja vilka insatser som behöver prioriteras.

Denna studie liksom tidigare forskning visar att några faktorer ofta bidrar till arbetsskador och det är därför viktigt att prioritera arbetet med dessa faktorer. De viktigast faktorerna är:

- Kommunikation både mellan kund och entreprenör och mellan olika nivåer/funktioner inom både entreprenörs- och kundföretag.
- Tydliga gemensamma regler och rutiner

➤ Uppföljning och feedback

I avsnitt 6.3 ovan ges exempel på hur man kan arbeta med förbättringar inom dessa områden.

Arbetet med tydliga och gemensamma regler och rutiner och med uppföljning och feedback kan ses som en investering, där man under en period utvecklar och bygger upp regler och rutiner och en kultur för uppföljning och feedback. Även om detta redan finns i de flesta företag, behöver det utvecklas. När regler och rutiner finns på plats och när sättet att arbeta med uppföljning och feedback har satt sig, dvs. i driftsfasen, börjar investeringen ge effekt. Då är merkostnaden för detta arbete betydligt lägre än under investeringsfasen.

6.8 Om forskningsmetoderna

Detta projekt bygger på en litteraturstudie, intervjuer med entreprenörsanställda som skadats i arbetet på ett kundföretag, granskning av dokument från polisutredningar av olyckor där entreprenörsanställda drabbats samt intervjuer med företag med väl fungerande arbetsmiljöarbete.

En fördel med dessa metoder och den data som samlats in är att de ger en handfast och konkret bild av arbetsplatserna och hur arbetsmiljön och arbetsmiljöarbetet uppfattas. Intervjuerna med arbetsskadade ger deras bild av vad som hänt och hur de uppfattar att arbetsmiljöarbetet fungerar. Intervjuerna med de arbetsskadade ger sannolikt inte en fullständig bild av arbetsmiljöarbetet. Polisutredningarna innehåller vanligtvis intervjuer med betydligt fler personer på olika nivåer och med olika roller i företaget. Polisutredningarna kan därför ge en betydligt bredare och mer heltäckande bild av vilka faktorer som bidrog till arbetsskadan. Samtidigt är polisutredningen fokuserad på att undersöka om någon kan dömas för att ha orsakat arbetsskadan, genom underlåtelse att följa gällande lagar och regler. Detta är en mer begränsad frågeställning än projektets som handlar om hur arbetsmiljöarbetet i stort kan effektiviseras.

Intervjuerna av arbetsskadade bygger på intervjuer med ett urval personer som accepterat att bli intervjuade. Majoriteten av de kontaktade har av olika skäl inte svarat på vår förfrågan om intervju eller tackat nej till att bli intervjuad. Det innebär att de arbetsskadade som intervjuats inte är statistiskt representativa för alla arbetsskadade. Dessa intervjuer ger en bred bild av hur arbetsmiljöarbetet har upplevts och vilka faktorer som de arbetsskadade tror kan ha bidragit till arbetsskadorna.

Intervjuer bygger på de uppgifter som respondenterna känner till och speglar respondenternas perspektiv på verksamheten och arbetsmiljön, vilket innebär att svaren ger en subjektiv bild. Det kan därför finnas annan information om arbetsskadorna som är viktig för förståelsen av vilka faktorer som bidragit och hur arbetsmiljöarbetet fungerat, som respondenterna inte känner till.

Rättsfallen har varit användbara och intressanta som underlag för analysen av arbetsskador bland entreprenörer. Vi har inte använt oss av rättsfall tidigare i andra projekt där orsaker till arbetsskador analyserats. Erfarenheterna från detta projekt tyder på att rättsfallen är intressanta som dokumentation av arbetsskador eftersom de dels har fokus på att kartlägga orsaker, dels ofta ger en bred bild eftersom personer med olika funktioner har intervjuats. Dokumentationen kan dock variera kraftigt mellan rättsfallen.

I detta projekt var det en försvårande omständighet att den ”bransch” som studerats, entreprenörer inom gruvor, stålverk och massa- och pappersindustri, inte har en egen SNI-kod. Det är därför inte möjligt att identifiera dessa företag via vare sig SNI-kod eller yrkeskod (SSYK), vilket är det vanligaste sättet för denna typ av studier att välja ut företag/arbetskadade ur databaser.

7 Slutsatser

Inledningsvis är upphandling, formulering av uppdrag och val av entreprenör av stor betydelse för säkerheten och arbetsmiljön. Långa kontrakt, begränsning av underentreprenörer och att inkludera arbetsmiljö i upphandlingskrav och avtal har stor betydelse för arbetsmiljön.

Resultatet från denna studie visar i stora delar samma resultat som en tidigare finsk studie (Nenonen, 2011). Faktorer som har stor betydelse för de olyckor som inträffar är brister när det gäller

- instruktion och vägledning om arbetet,
- riskidentifiering,
- säkra arbetssätt och
- tillsyn och arbetsledning

Detta stämmer väl överens med resultaten från våra intervjuer med arbetskadade även om dessa resultat formuleras på ett lite annorlunda sätt.

- Bristande arbetsmiljökunskap innebär att riskidentifieringen ibland brister. SSG-utbildningar används av många kundföretag och krav ställs på att entreprenörerna ska ha sådan utbildning innan de släpps in på arbetsplatsen. Kompletterande information och utbildning som mer fokuserar på de arbetsuppgifter som man utför och på riskbedömning skulle dock behövas.
- För att arbetet ska bli säkert, kan man inte överlåta åt varje medarbetare att identifiera risker och bestämma om åtgärder. Det behövs tydligare instruktioner och vägledning och en tydlighet när det gäller vilka arbetssätt som är säkra. Detta finns redan idag för vissa arbeten där arbetstillstånd krävs men skulle behövas för fler arbeten. En samsyn på vad som är säkra arbeten skulle minska risken för felbedömningar av risker och att man ibland struntar i att följa de regler som finns. Denna tydlighet kan både innefatta detaljerade regler om hur arbetet ska utföras, vilka åtgärder och skyddsutrustning som ska användas och rutiner för hur arbete ska planeras och riskbedömas. Planeringen är särskilt viktig för arbetsuppgifter som utförs av entreprenörsanställda, eftersom deras arbetsuppgifter sannolikt varierar mer än de arbetsuppgifter som utförs av kundföretagets egna anställda.
- Tillsyn och arbetsledning inkluderar uppföljning och feedback, vilket är nödvändigt för att göra det tydligt att de regler och rutiner som man pratar om också ska följas av alla och alltid. Går de inte att följa, är detta något som man behöver prata om och justera så att praktiskt fungerande arbetssätt utvecklas.

För att få ovanstående att fungera, behöver det finnas former och forum för kommunikation. Dagliga avstämningar, återkommande planeringar på lite längre sikt är

exempel på sådant som behövs och delvis redan finns. Det finns också goda erfarenheter av återkommande arbetsmiljöforum där både entreprenörsanställda och kundföretagets anställda deltar. Dessa arbetsmiljöforum kan användas för att öka arbetsmiljökunskapen, diskutera risker och säkra arbetssätt och att följa upp att säkra arbetssätt tillämpas.

Ytterligare en komponent som är viktig, handlar om att kundföretaget dagligen behöver ha kontroll på vilka entreprenörer som finns på plats och vilka arbetsuppgifter de ska utföra, för att kunna identifiera risker beroende på att olika verksamheter påverkar varandra och skapar risker för andra. Ett digitalt system för detta har utvecklats av ett av de företag som besökts och har underlättat denna kontroll och samordning.

8 Referenser

- ANTONSSON, A.-B., SCHMIDT, L., HOLMEFALK, C. & HÄGG, G. M. 2006. Belastningsskador vid städning–17 städare berättelser om sina anmälda arbetsskador. IVL-rapport B 1704.
- ANTONSSON, A.-B., SCHMIDT, L. & SHAMOON, S. 2018. En interventionsstrategi för att minska fallolyckor i vården. *IVL-rapport*.
- BLANK, V. L. G., ANDERSSON, R., LINDÉN, A. & NILSSON, B.-C. 1995. Hidden accident rates and patterns in the Swedish mining industry due to involvement of contractor workers. *Safety Science*, 21, 23-35.
- LAMARE, J. R., LAMM, F., MCDONNELL, N. & WHITE, H. 2014. Independent, dependent, and employee: Contractors and New Zealand's Pike River Coal Mine disaster. *Journal of Industrial Relations*, 57, 72-93.
- MILCH, V. & LAUMANN, K. 2016. Interorganizational complexity and organizational accident risk: A literature review. *Safety Science*, 82, 9-17.
- MUZAFFAR, S., CUMMINGS, K., HOBBS, G., ALLISON, P. & KREISS, K. 2013. Factors Associated With Fatal Mining Injuries Among Contractors and Operators. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 55, 1337-1344.
- NENONEN, S. 2011. Fatal workplace accidents in outsourced operations in the manufacturing industry. *Safety Science*, 49, 1394-1403.
- NENONEN, S. 2012. *Implementation of Safety Management in Outsourced Services in the Manufacturing Industry*, Tampere University of Technology.
- NYGREN, M. 2018. *Safety Management on Multi-Employer Worksites Responsibilities and Power Relations in the Mining Industry*. PhD, Luleå Tekniska Universitet.
- QUINLAN, M. & BOHLE, P. 2008. Under Pressure, Out of Control, or Home Alone? Reviewing Research and Policy Debates on the Occupational Health and Safety Effects of Outsourcing and Home-Based Work. *International Journal of Health Services*, 38, 489-523.
- WEIL, D. 2014. *The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can be Done to Improve it*, Cambridge, US: Harvard University Press.

Bilaga 1. Beskrivning av metoder

Intervjuer med arbetsskadade entreprenörer

Ett kort informationsbrev med en förfrågan skickades ut via AFA Försäkring till 250 personer (efter cirka en månad skickades en påminnelse) som arbetade med ”Reparation och installation av maskiner och apparater”, SNI-kod 33. Denna SNI-kod kan dock också ge träffar på personer som arbetar inom andra verksamheter än tillverkningsindustri och gruvor. De 250 personerna som fick utskicket hade alla anmält till AFA Försäkring att de råkat ut för en arbetsskada under år 2015 eller 2016. Förfrågan gällde om de vill delta i studien om entreprenörssäkerhet genom att ställa upp på en telefonintervju. Brevet innehöll kort information om projektet och dess syfte och riktades till de som råkat ut för en arbetsskada då de utförde något arbete hos någon uppdragsgivare/kund inom massa- och pappersindustrin, stålindustrin och gruvbranschen. I sitt svar om de ville medverka i projektet fick de markera i vilken av dessa branscher de arbetar i. Alla mottagare hade fått sin arbetsskada godkänd av AFA Försäkring under år 2015 eller 2016.

Totalt svarade 89 personer på utskicket, av dessa var 19 positiva till att delta och 70 personer tackade nej till att medverka. Av de som svarat positivt genomfördes 16 telefonintervjuer (tre personer gick inte att nå och/eller tillhörde inte den valda urvalsgruppen). Telefonintervjuerna genomfördes på tider som respondenterna själva angivit passade dem och tog mellan 30 minuter och upp till en timme. Intervjuerna var semistrukturerade och utfördes utifrån en framtagen intervjuguide innehållande 15 frågeområden (se Bilaga 2 Intervjuguide, arbetsskadade). I stort utgick intervjuguiden ifrån att ta reda på följande:

- Vad hände?
- Varför hände det?
- Arbetsmiljö- och säkerhetsarbetet hos kundföretaget respektive hos entreprenörsföretaget?
- Förutse risker, medvetenhet om risker, upplevelser av risker?
- Åtgärder och insatser för att förebygga liknande händelser och olyckor?

Alla telefonintervjuer spelades in och inspelningarna transkriberades.

En utmaning i projektet var att hitta relevanta personer att intervjua då det inte finns något enkelt sätt att identifiera dessa personer. Det finns inga yrkeskoder som kan användas eftersom yrkeskoderna inte säger något om man arbetar på en egen arbetsplats eller om arbetet främst utförs på kundernas arbetsplatser).

Genomgång av rättsfallsdokument

Information har tagits fram om rättsfall som handlar om arbetsolyckor där entreprenörer varit involverade. Inledningsvis hade kontakt med två utredare inom miljöbrott från Polismyndigheten, Region Öst, som hjälpte till att hitta relevanta domar/utredningar som berörde arbetsolyckor med koppling till entreprenörer. Sökande och inhämtning av

rättsfallsdokument har gjorts genom att vi vänt oss till respektive hovrätt eller tingsrätt för beställning av domar i de rättsfall som de behandlat.

Rättsfallsdokumenten ger en bred bild av arbetsmiljön och risker i arbetsmiljön för entreprenörer i de aktuella rättsfallen. De kompletterar därmed intervjuerna. En fördel med rättsfallen är att de inte enbart speglar den arbetsskadades bild av vad som hänt utan även andra involverade, bl.a. chefer och skyddsombud. Sammanlagt har 9 rättsfall där entreprenörer skadats inom berörda branscher och 6 rättsfall inom andra branscher analyserats.

Vi har kodat rättsfallen utifrån samma kategorier som vi använde i intervjuguiden för telefonintervjuerna för de arbetsskadade entreprenörerna. Rättsfallsdokumenten var omfattande och består av alltifrån cirka 20 A4 sidor upp mot 200 sidor per rättsfall.

Analysmetod

Det transkriberade materialet från telefonintervjuerna med arbetsskadade entreprenörer och rättsfallsdokumenten har kodats i ett analysprogram, NVIVO, som lämpar sig för tematisk analys av kvalitativa data. Alla transkriberade telefonintervjuer och rättsfallsdokument (totalt 31 individuella dokument) analyserades med NVIVO. Sammantaget utgick vi från intervjuguidens 9 huvudkategorier i NVIVO vilket gav 67 underfrågor (noder). Samma svarstext kan kodas och tillhöra olika huvudkategorier och underfrågor. På detta sätt har NVIVO använts för att identifiera mönster i svaren, som inte är uppenbara om man bara sammanställer svaret på enskilda frågor. Resultatet av detta arbetet presenteras i avsnitt 6 som är en innehållsanalys baserad på intervjuerna och rättsfallsdokumenten.

Företagsbesök och intervjuer

Inledande screeningsintervjuer

Identifiering av tänkbara goda exempel på kundföretag och entreprenörer med ett väl fungerande arbetsmiljöarbete gjordes via tips från referensgruppens representanter från Industriarbetsgivarna och Teknikföretagen. Dessutom kontaktades företag som vi haft kontakt med i andra tidigare projekt. Kontakt togs med verksamheter inom de utvalda branscherna och en inledande screeningintervju via telefon genomfördes. Den inledande screeningintervjun innehöll frågor om arbetsmiljö- och säkerhetsarbete. Totalt kontaktades cirka 20 kundföretag- och entreprenörer. Screeningintervjun tog mellan 30 min upp mot en timme. Nedan finns frågorna som grupperats i fem teman och som ställdes i samband med screeningintervjuerna till entreprenörsföretag. Kundföretag fick likartade frågor, men ställda då ur ett kundperspektiv.

1) I vilken omfattning anlitar ni entreprenörer, hur många entreprenörsföretag

- a) Vilken typ av entreprenörer anlitar ni?
- b) Hur ser det ut med Huvudentreprenörer – underentreprenörer – entreprenörskedja
- c) Hur ser relationen ut, kontraktstider? (Långvariga relationer med entreprenörsföretag eller kortvariga)?

2) Hur ser era rutiner för arbetsmiljö- och säkerhetsarbete ut vad gäller entreprenörer?

- a) Hur ser det ut med krav vid upphandling eller i avtal för entreprenörer?
- b) Kan ni precisera dessa krav?
- c) Hur säkerställer ni att kraven uppfylls av entreprenören?
 - i. Brukar ni fråga efter några verifikationer på att entreprenören klarar era krav?
 - ii. Hur brukar ni kontrollera om entreprenören följer kraven under entreprenaden?

3) Hur genomförs samordningen med entreprenörer?

- a) Hur ser samordningsansvaret ut?

4) Hur ser riskbilden ut för entreprenörer och för anställda, (är det någon skillnad)?

- a) Vet du om det finns särskilda arbetsmiljöproblemen för entreprenörer i er verksamhet?

5) Är ni intresserad av att delta i vårt projekt?

Urval

Utgående från screeningsintervjuerna gjordes en bedömning om företagets arbetsmiljö- och säkerhetsarbete i allmänhet och speciellt om det entreprenörs- och samordningsaktiviteter var av den omfattningen och karaktären att det var intressanta för projektet. Dessutom gjordes en bedömning av om dessa aktiviteter kompletterade andra goda exempel, eftersom vi bedömde att det var mindre intressant att besöka företag som hade likartade metoder i sitt arbetsmiljö- och säkerhetsarbete.

I de fall screeningintervjuerna visade att företaget uppfyllde våra kriterier för ett gott exempel tillfrågades företaget om de ville delta i projektet. Kriterierna var att företaget arbetar för att minska arbetsskador bland entreprenörer. Arbetet skulle innefatta några av följande aktiviteter: uttalat arbete med samordningsansvar, upphandlingskrav, utbildning, rutiner, arbetsmetoder eller åtgärder på arbetsplatsen etc. Det kunde komma till uttryck i form av tydliga regler och säkerhetsbegrepp, koncept, verktyg, metoder, rutiner, ronder som används ute i verksamheten.

Urvalsprocessen resulterade i tre företag som vi bedömde vara goda exempel och särskilt intressanta att besöka och studera närmare som goda exempel på arbete med entreprenörs säkerhet. I ett tidigare projekt besöktes företag som också på olika sätt arbetat med entreprenörssäkerhet som en del i sitt arbetsmiljöarbete. Vi har gjort bedömningen att fyra av dessa företag uppfyller kriterierna för goda exempel i detta projekt och vi har därför använt resultat som specifikt handlar om entreprenörer från dessa fyra företag även i detta projekt.

Besök på företag – goda exempel

Tre företag valdes ut för en mer ingående diskussion och analys av arbetsmiljöarbetet och entreprenörs säkerhet och platsbesök har gjorts. Djupintervjuer genomfördes med personer

inom företaget som på något sätt arbetar med arbetsmiljö- och säkerhetsfrågor (arbetsmiljöchef, säkerhetschef, huvudskyddsombud, företagshälsovård, inköpschef för underhåll, driftledare, arbetsledare, driftkoordinator (ansvar för arbetstillstånd), samordningsansvarig (för underhållsstopp), arbetsledare/projektledare på entreprenörsföretag, verksamhetschef, underhållsplanerare, arbetsmiljö och yttre miljö och dammsäkerhet (sektionschef), säkerhetschef avseende deras arbetsmiljöarbete med inriktning på entreprenörsäkerhet. I genomsnitt har fem personer intervjuats per företagsbesök.

Vi tog fram intervjuguider som anpassades till om det var ett kund- respektive entreprenörföretag vi besökte (se bilaga 2 Intervjuguide, goda exempel). Intervjuguiderna behandlade fem teman; 1) Bakgrundsinformation, 2) Möjligheter för bra och säker arbetsmiljö, 3) Relation kund- och entreprenörsföretag, 4) Olyckor/tillbud/risker och 5) Verksamhetsaktiviteter före- under- och efter entreprenaden som involverar relationen mellan kund/entreprenör.

Alla intervjuade blev utvalda och tillfrågad om deras medverkan av någon internt inom företaget, vanligtvis med chefsposition. Intervjuerna tog mellan 45 minuter upp till 60 minuter per intervju och alla gav sitt medgivande till att vi spelade in intervjuerna. Även dessa intervjuer har skickats för transkribering och analyserats med analysprogrammet NVIVO. Analysarbetet har bl a resulterat i en aktörsanalys som presenteras i avsnitt 6.4. Aktörsanalys är en metod där förutsättningar och roll/ansvar för aktörer på olika nivåer i en verksamhet beskrivs.

Dokumentgranskning

I samband med företagskontakterna och företagsbesöken fick vi ta del av en del dokument som speglade företags rutiner för entreprenörsäkerhet, exempelvis arbetsmiljöpolicy, säkerhetsrutiner, samordningsrutiner, upphandlingsdokument, olycksutredningar, arbetsmiljöbokslut, rutiner för arbetstillstånd för tillfälliga arbeten, entreprenörbroschyrer, riktlinjer riskbedömning och planering, EHS-walk, Take 5 gemensamt arbets sätt med mera. Dessa dokument har inte analyserats med avseende på deras innehåll utan mer använts som exempel på hur företagen arbetar med arbetsmiljö och entreprenörsäkerhet. I avsnitt 6.3 redovisar vi en del av dessa som förslag på verktyg att använda i sitt entreprenörsäkerhetsarbete.

Workshop

Ursprungligen planerades en workshop för att diskutera preliminära resultat från projektet. Workshopen har dock inte kunnat genomföras av flera olika orsaker bl a brist på ekonomiska resurser och tid men också för att nyttan av en workshop bedömdes vara mindre än vad vi inledningsvis trott. För att ändå uppnå det syfte som en tänkt workshop hade, har vi istället skickat ut den preliminära rapporten till de personer på företagen som vi har intervjuat. Vi har ställt ett antal frågor om rapporten och har använt svaren för att slutföra arbetet med denna rapport. Detta redovisas inte separerat utan är integrerad i rapportens alla delar.

Bilaga 2. Intervjuguider

Intervjuer med arbetsskadade

Vem är informationslämnaren?

- Ålder
- Utbildning
- Yrke, arbetsuppgifter
- Erfarenhet på arbetsplatsen hos kunden hos entreprenören (EP)
- Annan arbetslivserfarenhet?
- Kvar på samma arbetsplats/kund? Samma typ av arbetsuppgifter?

Samarbete med andra

- Ensamt från EP?
- Annan entreprenörs personal?
- Kollegor från samma EP som utför liknande arbetsuppgifter eller olika?
- personal från kundföretaget

Val av utrustning

- Finns rutiner för att välja arbetssätt/ verktyg?
- För vilka skydd som ska användas?
- Restriktioner från EP/Kund

Relationen kundföretag – EP-företag

- Vet du om arbetsmiljöfrågor samordnas mellan kund och EP?
- På vilket sätt märker du avsamordning?
- Kan något förändras i relationen för att förbättra samordningen mellan kund och entreprenör
- Avtal och upphandling
- Finns det utbildningskrav?
- Om aktuellt - genomförs säkerhetstestkontroll och av vem
- Möten/träffar/information/utbildning

Var olyckan möjlig att förutse?

- Liknandesituationer?
- Vilka är riskfaktorer? När?
- Tillbud/tillbudsrapportering?

Entreprenörssäkerhet – intervju med arbetsskadade

Kan du beskriva vad som hände? Var/vilken typ av avdelning/verksamhet? Vilka arbetsuppgifter? När i tid?

- Hur utfördes arbetsuppgifterna? Varför så?
- Ensamarbete eller med flera kollegor?
- Redskap, maskin, verktyg etc.?
- Standardiserad metod? Gjorde du som det var tänkt?
- Rutiner?
- Var det något som avvvek från det normala förfarandet?
- Andra störande moment? Varför?
- Vad var orsaken till det inträffade, enligt din mening?

Introduktion på arbetsplatsen

- Information – (Vem - Hur)
- Kund eller entreprenörs företaget? (Kund/EP)
- Instruktioner för det utförda arbetet?
- Val av utrustning/skydd?
- Lätt att förstå/kommunicera?

Hur medveten var du om eventuella risker?

- Gjorde du någon speciell riskbedömning?
- Utbildning för arbetsmomentet? Riskanalys?
- Erfarenhet yrke – arbetsuppgifter – riskbedömning?

Har någonting hänt på arbetsplatsen efter olyckan för att minska riskerna?

- Ändrade arbetssätt? Utrustning/skydd?
- Rutiner/instruktioner (både Kund och EP) (Varför inte?)
- Vad har gjorts för att minska riskerna? Du/Arbetsgivaren/kollegor?

Vet du om det görs riskanalyser/drivs något arbetsmiljö/säkerhetsarbete hos Kund/EP? Vad är synligt för dig?

- Är du delaktig i arbetsmiljöarbetet på något sätt hos EP/Kund?
- Diskuteras risker/arbetsmiljö (AM) säkerhet på arbetsplatsträffar (APT), personalmöten
- Upplever du att ledningen är engagerad i arbetsmiljöfrågor/risk och säkerhet. Skillnader mellan Kund och EP?
- Fackets roll? Skyddsombud (SO)? Fack/SO hos EP eller

Känslor och tankar?

- Oro? Tankar framöver?
- Fick du stöd?
- Hänt dig tidigare?
- Har något förändrats för dig?

Vad gjordes initialt efter olyckan?

- Akutvård, sjukskrivning
- Skrevs rapport? Vems ansvar? Till Kund eller EP eller båda?
- Uppföljning/stöd från chef? Kund och/eller EP?
- Förändringar efter olyckan?

Är arbetsmiljöfrågor viktiga i ditt EP?

- Är ledningen (högsta ledningen och/eller chefer) engagerad? Hur visar man/inte det?
- Hur fungerar det mellan arbetskanter? Utbyte av erfarenheter?
- Ges utbildning, drivs projekt, eller någon annan kompetensutveckling kring arbetsmiljö/säkerhetsrisker?
- Facklig medverkan? Skyddsombud
- Skiljer sig inställning/kunskap om AM mellan EP och Kund??**
- Vem har "sista ordet" när det gäller säkerhet?
- Kan du ställa krav på Kund när det gäller skydd och säkerhet?
- Kan EP lära något av Kund? /tvärt om?
- Upplever du att man tar risker?**
- När och i vilka situationer i så fall
- Samtal mellan kollegor, attityder kring säkerhet och risker

Intervjuer på företag som valts ut som goda exempel

