



Det fremtidige behov for Byggeriets Arbejdsmiljøbus



team **arbejdsliv**

**UDARBEJDET AF: HANS JØRGEN LIMBORG, FLEMMING PEDERSEN OG
ANJA UGLEBJERG**

JULI 2014



DET FREMTIDIGE BEHOV FOR BYGGERIETS ARBEJDSMILJØBUS
Udarbejdet af: Hans Jørgen Limborg, Flemming Pedersen og Anja
Uglebjerg

Litteratursøgning: Gitte Hübner
Udgiver: TeamArbejdsliv

© TeamArbejdsliv

Juli 2014

INDHOLD

Indhold 3

- 1 Forord - Byggeriets Arbejdsmiljøbus 4
- 2 Baggrunden for en behovsanalyse 4
- 3 læsevejledning 7
- 4 Behovsanalysens fokus og metode 7
 - 4.1 Metode og data 8
- 5 Vores forståelse af BAM-BUS – som virkemiddel 9
- 6 Den forventede udvikling i byggeriet (Den Sekundære eksterne kontekst) 11
 - 6.1 Konkurrenceudsættelse 11
 - 6.2 Udviklingen i byggeaktiviteten 12
- 7 Bygge- og anlægsbranchens udvikling (den primære eksterne kontekst) 14
 - 7.1 Virksomhedsstørrelse 16
 - 7.2 Betydningen af rådgiveres og bygherrers prioritering af arbejdsmiljøet 18
 - 7.3 Netværkssamarbejde 19
- 8 Virksomhedernes udvikling, deres arbejdsmiljø og arbejdsmiljøarbejde (den indre kontekst) 20
 - 8.1 Ny teknologi 20
 - 8.2 Ledelse 21
 - 8.3 Arbejdskraft og kompetencer 22
 - 8.4 Arbejdsmiljøet 23
 - 8.5 Arbejdsmiljøindsatsen 24
 - 8.6 Branchens sikkerhedskultur og mulighed for at påvirke 26
- 9 OPSAMLING: Udfordringer og udviklingsveje 28
- 10 LITTERATURLISTE 33
- Bilag 1: Datagrundlag 35
- Bilag 2: interviewguide 37

1 FORORD - BYGGERIETS ARBEJDSMILJØBUS

Byggeriets Arbejdsmiljøbus er en konsulenttjeneste, som udføres af otte konsulenter fordelt på fire regioner i Danmark samt sekretariat og ledelse, som organiserer og støtter konsulenterne. Konsulenttjenesten har eksisteret siden medio 2008 og er finansieret via en overenskomstfond og er et samarbejde mellem arbejdstagere, arbejdsgivere og andre foreninger inden for byggeriet. Aktuelt deltagerer Dansk Byggeri, 3F Byggegruppen, Blik- og Rørarbejderforbundet, Dansk El-Forbund, Dansk Metal, BJMF København, Danske Isoleringsforeningers Brancheforening, Dansk Håndværk, Kooperationen og Bygherreforeningen i Danmark.

Tjenesten er primært opsøgende, men kan også tilkaldes af virksomheder og medarbejdere som er medlemmer af de organisationer, der indgår. Tjenesten yder hovedsagelig formidling af viden om arbejdsmiljø. Den afgrænser sig fra Arbejdstilsynet ved at informere om regler, men ikke udøve kontrol af, om de overholdes, og den afgrænser sig fra de etablerede arbejdsmiljørådgivere ved ikke at indgå kontrakter om fastlagte rådgivningsforløb med et bestemt mål for øje og ved ikke modtage nogen former for honorar for ydelserne. Bam-bus afgrænser sig fra BAR Bygge & Anlæg ved at være helt ude blandt virksomheder og medlemmer, der er dog en vigtig synergi idet konsulenterne blandt andet formidler branchearbejdsmiljørådets materialer.

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

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

Byggeriets Arbejdsmiljøbus er et resultat af, at parterne i bygge- og anlægsbranchen har et fælles ønske om at løfte hele branchens arbejdsmiljø. Tre på hinanden følgende evalueringer har vist, at ordningen er blevet modtaget meget positivt af branchen, og at det ofte lykkes at påvirke arbejdsmiljøet i positiv retning på de virksomheder og byggepladser, som der opnås kontakt med. Forudsætningen for, at ordningen eksisterer i dag, er parternes vilje til at prioritere den, forudsætningen for, at den fortsat vil eksistere og udvikle sig, er, at den fortsat er relevant for de mange virksomheder og byggepladser. Det forudsætter, at ordningen og konsulenterne kan og vil udvikle sig i takt med, at byggeriet og hele branchen udvikler sig. Det er denne udfordring, som rapporten handler om.

2 BAGGRUNDEN FOR EN BEHOVSANALYSE

Denne undersøgelse af byggeriets fremtidige behov for viden og støtte til arbejdsmiljøindsatsen og dermed for en formidlingstjeneste tager udgangspunkt i de rammer, som i dag udfyldes i regi af Byggeriets Arbejdsmiljøbus (Bam-bus). Det vil sige behovet for formidling omkring arbejdsmiljøforhold og indsatsstrategier rettet mod hjemmevirksomheder og byggepladser inden for rammen af en opsøgende - og kontaktbar - konsulenttjeneste med fokus på formidling og udvikling. Målet er at finde centrale udviklingstendenser i byggeriet, byggearbejdet og det arbejdsmiljø, der vil kendetegne branchen fremover og derudfra vurdere behovet for viden og støtte.

Behovsanalysen er placeret i forlængelse af den evaluering af Byggeriets Arbejdsmiljøbus, der er gennemført af TeamArbejdsliv ultimo 2013/primo 2014.

Evalueringen har dokumenteret, at Byggeriets Arbejdsmiljøbus med udgangspunkt i de årlige arbejdsplaner formår at udbrede viden og servicere byggepladser og hjemmevirksomheder. Der er blandt brugerne (ledere og arbejdsmiljørepræsentanter) en meget positiv vurdering af den service, som de har modtaget. Evalueringen har undersøgt, hvordan Bam-bus lever op til de målsætninger, som findes i grundlaget for Bam-bus-ordningen.

De mål, som styregruppen for Byggeriets Arbejdsmiljøbus har sat op for antallet af besøg samt andre mål, er blevet opfyldt. I forhold til de indholdsmæssige mål skal Bam-bus fremme en systematisk forebyggende arbejdsmiljøindsats, især blandt de små og mindre bygge- og anlægsvirksomheder. Opfyldelsen af dette mål må ses i et længere perspektiv, da det vil være resultatet af den løbende dialog om metoder og regler, uddeling af skriftlige materialer og evt. henvisning til uddannelse og arbejdsmiljørådgivere. Der kan dog spores en stigning i det omfang, hvor der tales om systematisk forebyggelse.

Det er et mål for Bam-bus at påvirke lederes og medarbejderes arbejdsmiljøadfærd og deres holdninger til arbejdsmiljø. Evalueringen viser, at det lykkes for konsulenterne at komme i dialog med repræsentanter for byggepladsledelse og enkeltvirksomheder gennem besøg på byggepladser og hjemmevirksomheder. Bam-bus har en central opgave med at udbrede kendskab til konkrete forebyggelsesmuligheder i forbindelse med arbejdets udførelse.

Dette mål nås bl.a. ved, at konsulenterne foreslår konkrete løsninger på de konkrete arbejdsmiljøproblemer, de møder, hvilket forudsætter, at de har et erfaringsgrundlag, der gør, at de kan tilpasse løsningsforslagene til den konkrete udførelse af arbejdsopgaven på den konkrete byggeplads. En vigtig faktor er, at konsulenterne deler løsningsmuligheder med hinanden og kan give løsninger videre fra plads til plads. Der udleveres samtidig skriftlige materialer til brugerne. Det er sjældent, at konsulenterne foreslår virksomhederne at kontakte en arbejdsmiljørådgiver. Det sker primært, når reglerne foreskriver brug af en autoriseret rådgiver, som det fx er tilfældet ved påbud om rådgivning.

Bam-bus har også en målsætning om at bidrage til videndeling med henblik på forbedring af den samlede arbejdsmiljøindsats i branchen. Dette gøres aktuelt gennem samarbejde med organisationerne, BAR-Byg, Arbejdstilsynet, professionelle arbejdsmiljørådgivere og producenter af tekniske hjælpemidler samt undervisning på tekniske skoler.

I den seneste Bam-bus-evaluering er der nævnt en række nære udviklingsmål, som kan vise sig delvist at blive overlappet af behovsundersøgelsen.

Evalueringen spørger fx:

- Om Bam-bus besøger nok hjemmevirksomheder og byggevirksomheder set i forhold til det samlede antal af hjemmevirksomheder og byggepladser? Hvis det ikke er tilfældet, kan der være behov for flere konsulenter.
- Om konsulenterne har rammer, der gør det muligt at udvikle strategier for, hvordan man kan føre samtaler, som skaber læring hos byggemedarbejdere, også i de tilfælde der ikke umiddelbart kan knyttes an til et konkret arbejdsmiljøproblem, som trænger til at blive løst?
- Om møder, hvor Bam-bus konsulenten informerer eller vejleder i hjemmevirksomheden, kan opprioriteres? Denne situation anses for en god mulighed for at møde mange medarbejdere på samme tid, samtidig med at aktuelle problemer kan drøftes med ledelsen.
- Om der kan udvikles kampagner med det formål at få små byggevirksomheder til i langt højere grad at benytte konsulentordningen i forbindelse med tilbudsgivning og projektering?

Den eksisterende Bam-bus-ordning har udviklet sin hovedaktivitet i forbindelse med at informere hjemmeverksomheder og virksomheder på byggepladser om forebyggelse af ergonomiske belastninger, forebyggelse af belastninger og risici, som stammer fra stoffer og materialer samt at forebygge arbejdsulykker - i alle tilfælde koncentreret om udførelsesfasen. De interview, som er udført i forbindelse med behovsanalysen, viser, at konsulenterne allerede i dag udfører en række forskellige opgaver:

- En mindre tømrervirksomhed, som primært lever af spjæld-/serviceopgaver, kontakter Bam-bus, når de engang imellem byder på større udbudte byggeopgaver. Virksomheden ønsker hjælp til at granske udbuddet og indregne udgifter til arbejdsmiljørigtige hjælpemidler til fx tunge løft i tilbuddet.
- En større virksomhed, som arbejder med nedgravning af ledningsnet, har haft assistance fra Bam-bus i forbindelse med etablering af sikkerhedsgruppe.
- En større tømrervirksomhed ønsker hjælp af Bam-bus i forbindelse med nye regler og løsninger primært i forbindelse med at afhjælpe tunge løft (men kan fx selv granske udbudsmaterialer).
- En virksomhed, som tidligere arbejdede med grave- og støbearbejde, er vokset og er nu også gået over jorden og har fået opgaver som hoved- eller totalentreprenør. Aktuelt ser man gerne besøg af Bam-bus på pladser, hvor konsulenterne "leverer blikket udefra" også på underentreprenørernes arbejdsmiljøindsats. I opbygningsfasen har Bam-bus rådgivet omkring certifikater og regler samt deltaget i APV-arbejde for en ny faggruppe.
- En virksomhed har efter en periode med for mange påbud fået hjælp af Bam-bus til at rundere på pladserne og til at rådgive om håndtering af primært tunge løft.
- En virksomhed, som flere gange er stødt ind i arbejde med eksponering for PCB, har fået hjælp til at indføre en praksis, der forebygger eksponeringen.

Variationen i opgaver, der løses, viser ikke kun virksomhedernes forskellige behov, men også at konsulenterne aktuelt mestrer at møde virksomhedernes behov og levere den viden og vejledning, som virksomhederne efterspørger.

Fra evalueringerne af Bambus er der viden om at ordningen kun når en begrænset del af landets byggepladser og hjemmeverksomheder. Ud fra denne synsvinkel er der et behov for flere konsulenter uden at det dog præcis kan opgøres, hvor mange som skal til for at dække behovet.

Behovsanalysen bygger oven på evalueringen fra 2014, og går bredere og mere åbent til værks ved at inddrage eksisterende skriftlig viden i form af rapporter fra forsknings- og udviklingsprojekter m.m. inden for arbejdsmiljøfeltet og mere specifikt at inddrage materialer om den forventede udvikling af bygge- og anlægssektoren, samt ved at gennemføre interview omkring behovet for arbejdsmiljøfaglig service, særlige virkemidler og former for støtte blandt den målgruppe, som Bam-bus har, som samtidig er mulig inden for ordningens rammer. Den del af behovsanalysen, som baseres på kvalitative interview, omhandler naturligt nok den umiddelbare fremtid, som virksomhederne og de centrale aktører ser den. På baggrund af forskning og andre undersøgelser vil vi så søge at sigte på en tidshorisont, der rækker lidt længere frem.

3 LÆSEVEJLEDNING

Rapporten indledes med en redegørelse for formålet med at lave en analyse af det fremtidige behov for arbejdsmiljøformidling i bygge- og anlægsbranchen samt en beskrivelse af data og de metoder, der er anvendt. Derefter opstiller vi vores forståelse af den programteori, som ligger bag Bam-bus set som et virkemiddel i indsatsen for at forbedre branchens arbejdsmiljø. Programteorien bruges til at udpege de forhold, som vi finder, er relevante for at drøfte fremtidige behov. Det drejer sig om de 'mekanismer', som medvirker til, at Bam-bus opnår sine mål, herunder organisationen, kompetencerne, måden virksomhederne mødes på osv. Vigtigst, for at tale om fremtidige behov, er de 'kontekster', som Bam-bus indgår i. Det vil sige de samfundsmæssige rammer bag Bam-bus' eksistens og virke. Vi beskriver tre kontekster, som er afgørende for det fremtidige behov for Bam-bus:

- Udviklingen i boligpolitik og byggeri i Danmark.
- Udviklingen i bygge- og anlægssektorens strukturer og organisering m.m.
- Bygge- og anlægsvirksomhedernes arbejdsmiljø og deres tradition for at søge råd og vejledning til at afhjælpe og forebygge.

Herefter følger tre afsnit, som udfolder hvert af disse tre konteksttemaer. Det gøres på baggrund af den litteratur og de interview, som udgør data i denne undersøgelse.

Endelig samler vi op på de udfordringer, vi ser Bam-bus står overfor, og de forskellige veje vi ser til at imødekomme dem og udvikle Bam-bus til fortsat at være et attraktivt og virkningsfuldt tilbud til branchen og dens virksomheder i bestræbelserne på at højne arbejdsmiljøstandarder og forebygge ulykker, nedslidning og sygdomme. Opsamlingen er struktureret efter undersøgelsens tre overordnede spørgsmål: Er Bam-bus fortsat en relevant aktør på fremtidens arbejdsmarked for bygge- og anlægsopgaver? Er de virkemidler, Bam-bus anvender, hensigtsmæssige? Og møder Bam-bus virksomhedernes behov?

4 BEHOVSANALYSENS FOKUS OG METODE

Behovsanalysen har sit primære fokus på virksomheder med under 250 ansatte, men inddrager også de større virksomheder, når der tages udgangspunkt i branchens samlede udvikling. I den del af analysen, der indsamler viden direkte hos virksomheder, sikres spredning gennem udvælgelsen af disse, mens den del af analysen, som baserer sig på litteraturgennemgang, ikke nødvendigvis vil gøre det muligt at skelne mellem virksomhedsstørrelse.

Målet er at kunne bidrage til at afklare, om Bam-bus nu og i fremtiden er fokuseret på de rigtige opgaver set i relation til andre arbejdsmiljøaktører (organisationernes arbejdsmiljøafdelinger, BAR Bygge & Anlæg, Arbejdstilsynet, Videnscenter for Arbejdsmiljø, NFA, arbejdsmiljørådgivere, leverandører, erhvervsskolerne, arbejdsmiljøuddannelserne, Byggeriets Uddannelser m.fl.).

Endvidere er målet at bidrage til en vurdering af, om forventelige ændringer i branchens vilkår (fx ændringer i virksomhedstyper, entrepriseformer, underentreprenørmønstre, globalisering) også ændrer virksomhedernes behov for viden om arbejdsmiljø og støtte til arbejdsmiljøarbejdet, samt at bidrage til en vurdering af, om Bam-bus anvender de mest hensigtsmæssige virkemidler, og om den form, der anvendes til at formidle viden og støtte til virksomheder, er den mest hensigtsmæssige.

Samlet gives et billede af Bam-bus-ordningens udviklingsmuligheder, og der peges afslutningsvis på, hvordan Bam-bus kan udvikles set i forhold til ordningens formaliserede formål.

Hvad skal der til for, at Bam-bus fortsat kan være et relevant medlemstilbud for de tilsluttede organisationers medlemmer, der bidrager til medlemskabets værdi, og hvordan kan Bam-bus vedblive at være en kompetent, ressourcestærk og forpligtende (fælles) arbejdsmiljøindsats, der opfylder de tilsluttede organisationer politiske mål med arbejdsmiljøindsatsen?

4.1 Metode og data

Analysen er baseret på følgende typer af kilder og data:

- Studier af eksisterende og tilgængelig litteratur, fx rapporter fra forsknings- og udviklingsarbejde med fokus på arbejdsmiljø generelt, arbejdsmiljø i bygge og anlæg samt på læring (i forbindelse med arbejdsmiljø). Fokus er her på branchens struktur, eksisterende netværk, teknologi, arbejdsformer, arbejdsmiljøledelsen og standardisering samt udvikling af nye og mindre kendte belastninger i arbejdet. Da fokus alene er på udviklingen af den danske byggesektor samt på analyser af generelle træk fremfor meget specifikke analyser, er undersøgelser, evalueringer og udredninger vægtet højere end egentlig forskningsformidling. Der er derfor foretaget en litteratursøgning på Google og Google Scholar med danske søgeord. Resultatet omfatter artikler, rapporter, papers, omtaler m.v. Der er fundet i alt 11 relevante undersøgelser. Desuden er inddraget enkelte internationale studier af udviklingen i arbejdsmiljøet samt data fra generelle kortlægninger af arbejdsmiljøet og arbejdsmiljøindsatsen foretaget af det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).
- En markedsanalyse baseret på data fra Dansk Byggeri og BAT-kartellet, som er udført af New Insight og rapporteret i rapporten: "Udsigterne for bygge- og anlægsbranchen 2013-2020", samt interview med rapportens forfatter.
- 6 interview med repræsentanter for parterne (centralt og lokalt fra Dansk Byggeri/3F). Disse er udpeget af Bam-bus.
- 8 gruppeinterview, hvor leder(e) og medarbejdere deltager sammen med en Bam-bus-konsulent, som de har haft et positivt (helst længerevarende) samarbejde med. Virksomhederne er udvalgt i samråd med Bam-bus-konsulenter i forhold til, at der har været et forløb med mange kontakter. Der valgtes både virksomheder/byggepladser, som synes at have en god henholdsvis en mindre god arbejdsmiljøindsats. (Planen var 10 interview, men to aflystes sent op mod deadline, data derfor suppleret med nedenstående).
- Interview med byggevirksomheder, der har erfaring med Bam-bus, gennemført i forbindelse med AMO-projektets undersøgelse (5 interview), opgave udført for LO omkring samarbejdssystemets håndtering af det psykiske arbejdsmiljø (to interview) samt interview gennemført i forbindelse med Bam-bus evaluering 3.
- Data fra AMO-projektets analyser af bygge- og anlægsbranchens implementering af den nye AMO-reform. AMO-projektet gennemføres i regi af forskningsprogrammet CAVI, hvor Teamarbejdsliv har gennemført 12 interview på en selekteret gruppe af bygge- og anlægsvirksomheder. Her er fokus på virksomhedernes beslutninger om at ændre på arbejdsmiljøindsatsen samt på deres erfaringer og visioner om at integrere arbejdsmiljøet i den strategiske planlægning af arbejdet i større omfang.

Kilderne er specificeret i bilag 1, og interviewguides er medtaget i bilag 2.

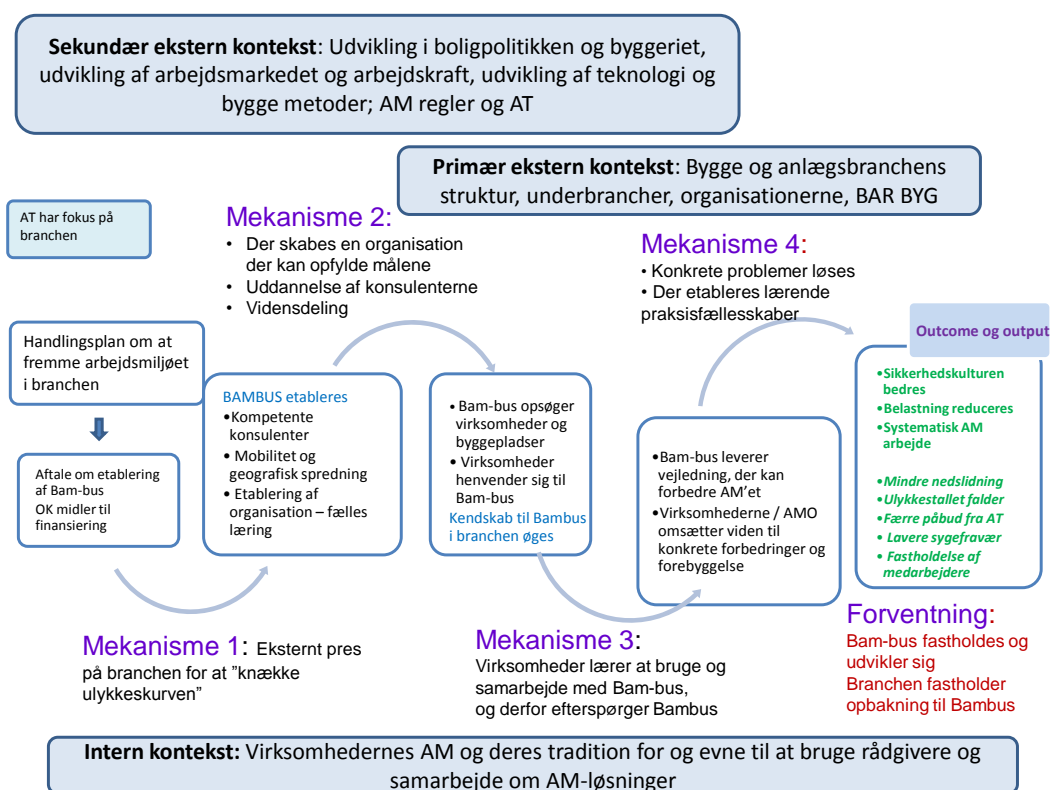
5 VORES FORSTÅELSE AF BAM-BUS – SOM VIRKEMIDDEL

Grundlaget for Byggeriets Arbejdsmiljøbus er en aftale mellem parterne inden for bygge- og anlægsområdet. Aftalen må anses som visionær i forhold til andre brancher, for det første fordi den er udtryk for, at parterne i fællesskab gennem Overenskomstaftalen står bag finansieringen af en konkret indsats for generelt at forbedre arbejdsmiljøet i branchen. For det andet fordi man med Bam-bus udfylder et tomrum i forhold til, at mindre og små virksomheder kan opnå adgang til kompetent arbejdsmiljøviden og rådgivning.

Etableringen og de første års drift af Bam-bus har været fokuseret på at udvikle og målrette dette tilbud om formidling og vejledning, så det var relevant, kendt og brugbart for bygge- og anlægsbranchens virksomheder. Der er en stigning i henvendelser fra pladser og virksomheder. Bam-bus har altså fundet et leje, og brugen af tilbuddet antages at kunne vokse i takt med, at kendskabet til, hvad man får ud af at samarbejde med Bam-bus, vokser i branchen. Den nuværende aftale om Bam-bus løber frem til 2016.

Bam-bus står ikke på en brændende platform, men har tydeligvis slået rødder og opnået bred accept. Denne analyse har derfor til formål at pege på, om der kan åbnes nye veje, og hvad der på længere sigt kan blive udfordringerne for Bam-bus.

For at komme rundt om så mange relevante emner som mulig og for at hæve os lidt over de praktiske udfordringer, som bl.a. behandles i evalueringerne, har vi taget udgangspunkt i en forståelse af Bam-bus som et virkemiddel i arbejdsmiljøarbejdet. Vi opstiller derfor en programteori for Bam-bus-ordningen, undersøger den kontekst, den eksisterer indenfor, og ser på de 'mekanismer', der sikrer, at Bam-bus når sine mål. Programteorien er illustreret i den følgende figur:



Figur 1: Programteorien bag Bam-bus-ordningen

Den midterste del med de seks kasser illustrerer, den 'logik', der er knyttet til Bam-bus-ordningen. Der indgås en aftale mellem parterne om at etablere Bam-bus og finansiere den gennem OK-midler. Det sker på baggrund af en generel handlingsplan om at forbedre arbejdsmiljøet i branchen og et vist pres fra myndigheder og samfundet som sådan. Organisationen og strukturen omkring Bam-bus etableres med de mobile og regionsopdelte konsulenter som kernen. Kendskabet udbredes gennem det opsøgende arbejde, og omfanget af henvendelser stiger gradvist til det nuværende leje nås. Formidling og vejledning omsættes i konkrete handlinger, der sikrer forebyggelse og afhjælpning af konkrete arbejdsmiljøproblemer. Om målet i form af en samlet forbedring af branchens arbejdsmiljø og en reduktion af de negative konsekvenser nås, er det endnu ikke muligt at dokumentere, og det vil antageligt altid være vanskeligt, da mange andre vilkår påvirker forhold som nedslidning og fravær. Evalueringerne af Bam-bus har som nævnt påpeget, at ordningen opfylder de forventninger, der ligger i programteorien, og derfor er der fortsat opbakning fra branchens parter til at fastholde ordningen.

Der er som nævnt mange andre faktorer, som har betydning for, om Bam-bus fortsat kan leve op til forventninger og mål. De er i figuren medtaget som de 'kontekster', Bam-bus indgår i. Det vil sige, alt det som i omgivelserne har indflydelse på, at Bam-bus bliver, som den bliver, gør som den gør, og kan det, den gerne vil. Denne undersøgelse har vi struktureret efter disse kontekster. Således ser vi først på det, vi kalder den sekundære eksterne kontekst, nemlig betydningen af den forventede udvikling i byggeriet og i de drivkræfter, der definerer den, samt de overordnede rammer for at regulere arbejdsmiljøet. Dernæst ser vi på den primære eksterne kontekst. Det er udviklingen af bygge- og anlægssektoren, herunder strukturen, organisationerne, virksomhedstyperne, de udbredte ledelsesformer, samarbejdsstrukturer, Kooperation og arbejdskraftens karakter og tilgængelighed. Branchen påvirkes konstant af ændringer i disse forhold og orienterer sig mod de tendenser, der kan forudses.

Endelig vender vi blikket mod det, vi kalder den indre kontekst. Virksomhederne i branchen og udviklingen i ledelseholdninger, arbejdsmiljøets karakter og især udviklingen af 'arbejdsmiljøarbejdet', herunder virksomhedernes oplevelse af de øvrige arbejdsmiljøvirkemidler, der findes parallelt med Bam-bus, som BAR Bygge & Anlæg, Arbejdstilsynet, partsaftaler om løn- og arbejdsforhold, kommercielle arbejdsmiljørådgivere, uddannelsesmuligheder og uddannelsesinstitutioner, udvikling i teknologi og materialer og de leverandører og udviklere, der bringer det på markedet, samt forskning og udvikling i branchens arbejdsmiljø.

Hensigten med at tage udgangspunkt i programteorien er at skabe et overblik over, hvilke udfordringer kommende ændringer i disse kontekster vil stille Bam-bus overfor. Udfordringer som Bam-bus skal møde for fortsat at leve op til sin egen programteori. Vi beskæftiger os med antagelser, og det er derfor vanskeligt, ud af disse at uddrage konkrete og specifikke anbefalinger. Fremgangsmåden har været, at vi på baggrund af litteraturen har rejst en række spørgsmål, som vi har stillet videre til centrale aktører i branchen. Vores fortolkning af deres vurderinger og anbefalinger er den centrale kilde til at forudse en udvikling og vurdere de udfordringer, som Bam-bus står overfor.

Vi anser som nævnt den grundlæggende programteori bag Bam-bus for opfyldt og aktiv. Det er i de kontekster, som Bam-bus eksisterer indenfor, der vil ske ændringer, som enten vil true, udfordre eller støtte og styrke Bam-bus' videre eksistens. Målet er således at pege på de mulige udviklingstendenser og beskrive de udfordringer, de kan give, og stille de spørgsmål, Bam-bus-ordningen og dens bagland fremover skal overveje. Det er vores grundantagelse, at der i lang tid fremover vil være et behov for at støtte og styrke arbejdsmiljøindsatsen i byggeriet. Mange af de problemer, som Bam-bus allerede vejleder om, vil fortsat eksistere. Selvom nogle problemer kan 'løses' eller begrænses, vil der altid være en vis risiko for

ulykker, fysisk nedslidning, eksponering for skadelige stoffer og materialer og støj samt psykosociale belastninger. Men det fremtidige behov for og efterspørgsel efter arbejdsmiljøviden og rådgivning vil dog blive påvirket af den strukturelle og materielle udvikling af forholdene i hele sektoren.

6 DEN FORVENTEDE UDVIKLING I BYGGERIET (DEN SEKUNDÆRE EKSTERNE KONTEKST)

Omfanget og karakteren af byggeri- og anlægsarbejder er stærkt afhængig af politiske prioriteringer samt af den økonomiske og demografiske udvikling af samfundet. Der er lavet flere analyser, som søger at fremskrive udviklingen i byggeriet. Herunder rapporten ”Udsigterne for bygge- og anlægsbranchen 2013-2020”, udarbejdet af New Insight for Dansk Byggeri i foråret 2013. Dette afsnit bygger primært på de udviklingstendenser, som denne rapport peger på, og som efter vores vurdering vil have betydning for efterspørgslen efter viden om arbejdsmiljø, arbejdsmiljørådgivning og formidling af god arbejdsmiljøpraksis.

6.1 Konkurrenceudsættelse

Den mest markante udvikling i det scenarie, rapporten tegner, er den øgede konkurrenceudsættelse i byggeriet. Sektoren opfattedes frem til 2010 som en hjemmemarkedssektor. Siden da har globalisering og europæisering ændret forholdene i branchen. Tilgangen af udenlandsk arbejdskraft, primært fra de ’nye’ EU-lande, skaber mulighed for øget ulighed i løn og omkostningsniveau blandt firmaerne. Udenlandske firmaer byder på udbud af større byggeopgaver, og nogle af disse etablerer sig i Danmark. Andre udenlandske virksomheder indgår som underleverandører i et større omfang end tidligere. Det giver et pres på sektorens tradition for at kunne regulere gennem aftaler, en tradition der omfatter en meget stor del af virksomhederne og lønmodtagerne. Den øgede konkurrence på såvel store som små opgaver ser ud til at ville fortsætte og øges. Det forventes derfor, at der også på sigt vil ske en udvikling i rammerne for at fastlægge løn- og arbejdsvilkår.

Den øgede konkurrence kan også medføre et pres på eller en øget differentiering af arbejdsmiljøstandarderne i branchen. Parterne har gennem de senere år haft som mål at skabe fælles normer for arbejdsmiljøstandarderne, bl.a. ved at øge vidensgrundlaget gennem BAR-aktiviteter og sikre bred formidling af god praksis og gældende krav og standarder. Udenlandske virksomheder og udenlandsk arbejdskraft kan udgøre en ny og særlig udfordring, da de som udgangspunkt ikke kender de danske regler, traditioner og standarder. Fast etablerede udenlandske virksomheder og store byggepladser med udenlandske medarbejdere udgør en særlig udfordring, da målet for organisationerne og branchen vil være at få dem ’ind i folden’ og indgå i de samme aftaleordninger og standarder, som de danske virksomheder. Udenlandske arbejdere, som søger et hvilket som helst arbejde, og mindre virksomheder, der ser et eksistensgrundlag i ikke at leve op til alle regler, udgør en anden problemstilling. Dem vil branchen søge at distancere sig fra. I denne sammenhæng vil et godt arbejdsmiljø blive en blandt flere vigtige faktorer i fastlæggelsen af, hvad der er i orden, og hvad der ikke er. Dermed kan det fremme en generelt øget interesse for arbejdsmiljø og sikkerhed og øge efterspørgslen efter kompetent vejledning og viden om, hvordan der arbejdes sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarligt. Ligesom en sådan udvikling også kan øge behovet for støtte til at udvikle systematiske arbejdsmiljøindsatser og ikke mindst for at kunne dokumentere såvel arbejdsmiljøets som arbejdsmiljøarbejdets standard over for bygherrer, hovedentreprenører, myndigheder og offentligheden. Fra myndighedernes side vil der fortsat blive lagt vægt på, at branchen gør en indsats for at efterleve målene i de vedtagne handlingspla-

ner ikke mindst ”Knæk kurven” om reduktion i omfanget af ulykker. Men der vil også blive iværksat bestræbelser på at forenkle de mange regler og særftaler, der findes i sektoren. Det vil gøre det mere overskueligt for de udenlandske virksomheder, men også for de danske. Arbejdstilsynet vil fortsat have stor opmærksomhed på branchen, og da den samlede mængde af arbejdsmiljøregler og vejledninger fortsat er meget uoverskuelig og mange regler komplekse, vil der nogen tid fremover fortsat være et stort behov for støtte til at fortolke regelgrundlaget.

Paradokset er således, at den forventede vækst i gruppen af virksomheder, der ikke prioriterer arbejdsmiljøvilkår, vil øge resten af branchens behov for, at tingene er i orden. Bam-bus yder som udgangspunkt ikke formidling til virksomheder, der ikke er medlemmer af de deltagende organisationer, eller hvor medarbejderne ikke er organiseret. Det vil derfor være relevant at kunne adskille denne gruppe af virksomheder i en gruppe, der potentielt kan overtales til at ’blive medlemmer’, og en gruppe, der ser en forretningsstrategi i ikke at være det. I forhold til den første gruppe kan adgangen til samarbejdet med og støtte fra Bam-bus konsulenterne fx omkring forståelse af gældende danske regler og aftaler være et blandt flere argumenter for at melde sig ind og dermed en vej til at hæve deres arbejdsmiljøniveau til den generelle standard.

Spørgsmålet er om Bam-bus kan – og har mulighed for – at bidrage til, at standarden blandt de nye primært udenlandske virksomheder generelt højnes ved, at så mange af de virksomheder og medarbejdere, der ikke kender de danske arbejdsmiljøstandarder, bibringes viden, indsigt og vilje til at opfylde dem.

6.2 Udviklingen i byggeaktiviteten

Et forhold, som er afgørende for den samlede byggeaktivitet, og som løbende ændrer sig, er omfanget af store offentlige og fondsbaserede investeringer, fx gennem pensionskasserne eller offentlige/privat byggerier (OPP). Det kan være investeringer i infrastruktur, sygehuse og andre større byggeprojekter. Aktuelt foregår en renovering af skolerne i mange kommuner. Der var store investeringer i perioden efter 2008 frem til 2012, som har givet mange opgaver for virksomheder på alle niveauer i sektoren. Aktuelt er der store igangværende byggerier inden for infrastruktur og sundhedssektoren. Det er en vurdering, at tendensen til at gennemføre så store investeringer på længere sigt – efter 10 år - vil klinge af, men det kan ændres igen med nye politiske prioriteringer og investorstrategier, og er derfor vanskeligt at forudse (New Insight, 2013).

En faktor, der er afgørende for udviklingen i byggeaktiviteten, er udviklingen af befolkningsdemografien. Bycentrene vokser og landområder med små provinsbyer og landsbyer affolkes. Det betyder, at karakteren af byggeopgaverne bliver meget forskellig i henholdsvis de store byområder og på landet. På landet vil der være meget lidt nybyggeri, hvorimod der vil være en vis vækst i nedrivnings- og renoveringsopgaver. Det betyder opgaver, som er mindre standardiserbare, og derfor ift. AM-indsatser kræver større fokus på planlægning og fleksible løsninger end på de standardløsninger, som er relevante ved større opgaver, og som kan genfindes og genbruges mange steder. Relevant formidling og vejledning skal derfor tilbydes meget tidligt i opgaveprocessen, og konsulenterne skal evne at støtte virksomhederne i at analysere og forudse, hvilke arbejdsmiljøudfordringer de meget forskellige opgaver kan bringe.

I bycentrene vil der være et stigende omfang af renovering samt opgaver baseret på præfabrikerede moduler. Renoveringen vil være en fortsættelse af den renovering af den gamle boligmasse i bycentrene, som er i gang. Større renoveringsprojekter varetages ofte af relativt store virksomheder. Det antages, at der samtidigt vil være en vækst i små og mellemsto-

re virksomheder, både i forhold til mindre renoveringsopgaver og i form af muligheden for at arbejde med meget specialiserede opgaver, som fx altanopsætning, vindues-isætning, renovere et bestemt typehus m.m. Med et voksende omfang af antallet og størrelsen af renoveringsopgaver, ikke mindst for kommuner og regioner, forventes det, at der også ift. renoveringsopgaver vil blive stigende krav til, at nedrivningsvirksomhederne kan dokumentere en acceptabel arbejdsmiljøstandard og ikke mindst, at de lever op til de mange komplekse miljøkrav. Denne dokumentation bliver således i stigende grad et vigtigt element i udbudsgrundlaget og tilbudsgivning og vil også i højere grad indgå i virksomhedernes markedsføring.

En tendens, der forventes at præge udviklingen af renoveringsopgaverne, er ændringer i familiemønstrene, som vil skabe en ændring af boligbehovet og dermed en mulig omstrukturering af boligmassen, da langt flere end tidligere ser ud til at vælge at bo alene. Der forventes en vækst i billige boliger til unge og ældre samt i udlejningsboliger, da behovet for at "eje" falder til fordel for at leje som følge af ønsket om at være mere fleksibel.

Den store parcelhusboligmasse fra 60'erne og 70'erne er slidt, energimæssig u hensigtsmæssig og repræsenterer en boligform, der næppe er i vækst. En renovering af parcelhusene kan således blive en opgave, der åbner for byggevirksomheder med hensigtsmæssige koncepter, der kan gennemføres i mange boliger.

Arbejdsmiljørådgivning rettet mod de virksomheder, der arbejder i bycentrene, vil derfor dreje sig om at opbygge, vedligeholde og implementere faste rutiner og systemer, der sikrer, at arbejdsmiljøstandarder kan beskrives, formidles og ikke mindst overholdes. Mange af de virksomheder, der vil udføre disse opgaver, vil være de store eller de mellemstore, som ofte selv råder over AM-ekspertise. Tendensen går i retning af øget systematik, certificering og fastlagte procedurer, der sikrer, at regler er overholdt, og at de kendte problemer håndteres. Motivation for, at denne type virksomheder vælger at inddrage eksterne rådgivere – Bam-bus eller andre, vil derfor oftere være et behov for specialviden eller et ønske om at inddrage eksperter i udviklingsprojekter eller målrettede indsatser. De store og mellemstore virksomheder har ofte selv et stort fokus på at undgå ulykker, og har et særligt behov for eksternt hjælp til at holde fokus på ergonomiske problemstillinger på byggepladserne.

AM-standarden vil i øget omfang være en konkurrencefaktor, som virksomhederne bl.a. vil bruge til at adskille sig fra udenlandske virksomheder og til at argumentere for et generelt højere prisniveau. Der vil derfor være et øget behov for, at uvildige og kompetente rådgivere kan levere dokumentation for, at standarderne opfyldes, samt hjælpe virksomhederne med at sikre, at dette er tilfældet, og dermed skabe den nødvendige legitimitet.

Der er i dag en ujævn demografi i byggeriet, da de store boligbyggerier, hospitalsbyggerier og de fleste infrastrukturprojekter findes omkring og i de store bycentre. Konsulentarbejdet i landområder omfatter derfor langt mere transport og en mere spredt kontakt til mange små virksomheder end arbejdet i bycentrene, hvor der antages at være en større tæthed og mindre spredning i behovet for formidling og vejledning. Denne polarisering kan blive en udfordring for Bam-bus' aktuelle konsulentstruktur, hvor konsulenterne er fordelt i landet, og alle parvis dækker store geografiske områder (der dog varierer væsentligt i størrelse).

Det rejser følgende spørgsmål: Hvordan kan Bam-bus bedst ruste sig til at møde de nye typer af byggeri, og vil der blive behov for at differentiere imellem brugerne i forhold til, hvilken type marked de søger, og hvilken strategi de vælger?

Ligeledes vil Bam-bus' aktuelle struktur blive udfordret på, om fordelingen af ressourcerne er hensigtsmæssig set i forhold til, hvor behovet er. Det kan udfordre Bam-bus' eksisterende

geografisk opdelt struktur. Det kan fx vise sig hensigtsmæssigt at tilpasse sig ændringer i demografien ved at have konsulentgrupper, der specialiserer sig i de forskellige typer byggerier eller at have konsulenter, der har specialviden, der kan trækkes på i hele landet.

Organisationerne vil øge bestræbelserne for at fremme samarbejdet i virksomhederne. Det gælder såvel gennem implementering af de nye regler om Arbejds miljøorganisationen (AMO) som gennem tiltag, der kan styrke samarbejdet mellem AMO og samarbejdsudvalgene. Blandt store og mellemstore virksomheder ses forskellige former for tilpassede og sammenlagte samarbejdsstrukturer (AMO-projektet).

Organisationerne på både arbejdstager- og arbejdsgiverside kan beskrives som værende trængt økonomisk, og konkurrencen om medlemmer vil øges. De vil derfor have et behov for at koncentrere de kontingentbetalte aktiviteter om de organisationspolitiske centrale kerneopgaver. Det kan medføre en tendens til at de politisk lavere prioriterede samarbejdsopgaver, som f.eks. arbejdsmiljø, forsøges gennemført via ordninger finansieret gennem fonde og pensionsmidler som fx Bam-bus og uddannelsesopgaver m.v.

7 BYGGE- OG ANLÆGSBRANCHENS UDVIKLING (DEN PRIMÆRE EKSTERNE KONTEKST)

Ændringer i byggeriets karakter og metoder samt i byggeriets omfang og vækstpotentialer, som det er beskrevet i forrige afsnit, vil uundgåeligt påvirke branchens strukturer og traditioner for samarbejde, hvis de bliver en realitet. Den danske bygge- og anlægsbranche er baseret på en opdeling af opgaverne mellem de traditionelle fag, der fastholder deres kompetencer og privilegier gennem lange omfattende uddannelser, og en fagbevægelsesstruktur, der er opbygget omkring fagene. En struktur, der historisk også afspejles af arbejdsgiverorganisationerne. En af konsekvenserne af denne fagstruktur er en stærkt opsplittet værdikæde i branchen. Ved større byggerier samles ledelsen hos en total- eller hovedentreprenør, men opgaver udføres af underentreprenører, der repræsenterer de enkelte fag. Denne klassiske måde at fordele opgaverne på er under forandring. Inden for småbyggeri, renovering og spjældarbejde vokser antallet af virksomheder, der tilbyder ”totale” løsninger. Tilsvarende vil større virksomheder, der tilbyder totalentrepriser, øge konkurrencepresset på de små virksomheder ved at anvende udenlandsk arbejdskraft og mere fleksible og standardiserede løsninger (New Insight, 2013).

En mulig reaktion på denne udvikling kan være en øget tendens til formaliseret netværks-samarbejde mellem fx tømrer, murer, VVS, el- og malervirksomheder. Et sådant samarbejde eksisterer i mange tilfælde allerede, men er ofte begrænset af en manglende vilje til at ville formalisere og ensrette rammerne for samarbejdet, fx ved at udvikle specielle koncepter, der er attraktive for særlige kundesegmenter og nicher på markedet. En sådan udvikling anses for at være et vigtigt element for, at de små virksomheder kan modstå konkurrencen (AMO-projektet).

Nogle arbejdsgivere og ledere påpeger, at denne udvikling forudsætter, at organisationsstrukturen følger med, så den fortsat kan medvirke til at støtte virksomheder fremfor at risikere at blive en begrænsning for deres udviklingsmuligheder. Det kan fx ske ved, at der sættes begrænsninger for at indgå mere fleksible aftaler om opgavefordeling m.m. (AMO-projektet).

Hvis mindre virksomheder skal optræde som netværk og agere samlet i forhold til markedet, vil det styrke dem, hvis de kan dokumentere ens og høje arbejdsmiljøstandarder samtidig med, at de kan opnå en effektivisering af arbejdsmiljøindsatsen ved at dele omkostninger og

ressourcer til kortlægning, styring og vidensformidling. Rådgivere vil derfor blive udfordret til at skulle støtte netværk af små virksomheder fremfor den enkelte virksomhed. Det kræver, at de kan facilitere netværksdannelsen og medvirke til at skabe rammerne og opbygge den tillid, der er afgørende for, at netværket kan stå distancen over for de større virksomheder.

Bygge- og anlægsbranchens struktur er som allerede nævnt stærkt præget af, hvilke typer af opgaver man udfører (snedker/tømrer, murerarbejde, maler, VVS, EL etc., entreprenørarbejde, anlæg og jordarbejde samt en række tilknyttede funktioner, som fx kranservice, tunnelboring m.m.). Undersøgelser der forholder sig til branchens struktur (SBI 2011, Deloitte 2013, DAMVAD 2013) forventer, at denne opdeling fortsat vil eksistere blandt de mindre og mellemstore virksomheder, da den er tæt knyttet til uddannelsessystemet, men at disse virksomheder også kun vil agere på en begrænset del af markedet. Det antages dog, at der vil komme flere specialiserede virksomheder, som udfører specialopgaver eller særlige funktioner, der kan systematiseres og gøres til et særligt produkt som fx tunnelboring, kranarbejde, altanopsætning og lign. Ikke mindst fordi mange af disse funktioner kræver store teknologiinvesteringer. De store virksomheder vil fortsat agere som totalentreprenører, og på dette område forventes konkurrencepresset at blive væsentligt større såvel på grund af øget pres på priserne som på grund af konkurrence fra udenlandske entreprenørfirmaer (DAMVAD, 2013).

Nedrivningsområdet er i dag blevet så stort et arbejdsfelt, at det kan betegnes som et fag under udvikling. Der er i dag en større gruppe virksomheder, hvis primære opgave er nedrivning, og de har etableret en sektion under Dansk Byggeri, ligesom der er blevet udviklet en særlig faglig uddannelse som "nedriver". Det kan næppe kaldes et fag endnu, men den etablerede del af branchen arbejder for at skabe fælles standarder for faget, herunder arbejdsmiljø, miljø og sikkerhed bl.a. for at adskille sig fra virksomheder, der påtager sig nedrivningsopgaver uden at leve op til gældende standarder (INVINE, TeamArbejdsliv, 2013).

Branchen er også differentieret i forhold til, hvilken type af kunder man arbejder for: (offentlige bygherrer, store private bygherrer, industrivirksomheder, private med mindre opgaver (spjældarbejde) m.m. En specialisering, der ofte hænger sammen med forankring i lokalområdet. De mere specialiserede virksomheder opererer naturligvis i stigende grad i hele landet, og i begrænset omfang i udlandet, hvor de skal forholde sig til de pågældende landes arbejdsmiljøregler og ofte være i stand til at dokumentere, at de har styr på arbejdsmiljøet fx gennem autorisation. Blandt de mindre virksomheder antages der også at være større tilbøjelighed til at rejse længere efter opgaver, fx til de større bycentre (New Insight, 2013).

Branchen er således meget differentieret i forhold til fag/uddannelsesbaggrund, opgavetyper, kunderelationer m.m. Det ser ud til, at differentieringen øges, og at der vil ske yderligere specialiseringer, hvilket i forhold til arbejdsmiljørådgivning peger på et behov for en øget evne til at tilpasse formidling og vejledning til de særlige forhold, de enkelte virksomheder arbejder under. Desuden ses nye og tværgående netværksdannelser.

Blandt de virksomheder, der er blevet interviewet, tegnes også et billede af, at branchen er præget af en polarisering mellem virksomheder, der opfylder arbejdsmiljøkravene, og virksomheder, der ikke prioriterer AM-hensyn. Vi har af naturlige grunde ikke interviewet virksomheder, der opfatter sig som repræsentanter for den sidste gruppe. Der henvises ofte til virksomheder med mange udenlandske medarbejdere. Denne problematik vender vi tilbage til senere.

Spørgsmålet er, hvordan Bam-bus bedst sikrer, at konsulenterne kan møde disse mere specialiserede vilkår og imødekomme deres behov samt øge evnen til at vejlede eksisterende eller

nyetablerede netværk. Gøres det ved at fokusere på øget vidensdeling og uddannelse af alle konsulenter eller ved at udvikle konsulentgruppen mod en øget specialisering af de enkelte konsulenter i forhold til at vejlede specialiserede målgrupper?

7.1 Virksomhedsstørrelse

Som det allerede er beskrevet, er bygge- og anlægsbranchen karakteriseret af store forskelle i virksomhedsstørrelser. Den danske bygge- og anlægssektor har gennem de senere årtier haft en fordeling, hvor ca. en tredjedel af virksomhederne har under 10 ansatte, en tredjedel har mellem 10 og 50 ansatte, og den sidste tredjedel har mere end 50 ansatte (Eurostat).

Sammenlignet med andre lande har Danmark en relativ stor andel af helt små virksomheder, der indtil 2010, som nævnt, ikke var udsat for konkurrencepres fra udenlandske virksomheder. I forhold til, hvordan arbejdsmiljøet er, og hvordan arbejdsmiljøarbejdet er organiseret, kan branchen opdeles i det store antal små (5-19 ansatte) virksomheder og 'mikro'-virksomheder (< 5 ansatte). De findes primært inden for de traditionelle håndværksfag. En gruppe af mindre virksomheder (20-49 ansatte), en del mellemstore virksomheder (50-250) samt en relativ begrænset gruppe meget store virksomheder med flere end 250 ansatte.

Mange undersøgelser har vist, at gruppen af meget små virksomheder generelt er vanskelige at nå for såvel myndigheder, organisationer som rådgivere (Hasle m.fl. 2006). Der er dog gennem de senere år lavet en række indsatser rettet mod denne målgruppe.¹

En særligt kendetegn ved de meget små virksomheder er, at en stor del af dem kun eksisterer i en kortere årrække - mange opstår, og mange forsvinder. Det er derfor meget vanskeligt for Bam-bus at skabe dækkende kontakt til denne gruppe virksomheder. Hvis Bam-bus opsøger dem i hjemmeverksamheden er det ofte svært at skabe en god dialog og kontakt fordi der mangler et konkret arbejdsmiljøproblem af knytte oplysningsarbejdet til. Det lykkes bedre i de tilfælde, hvor de har opgaver på en byggeplads, men det er meget usystematisk at skabe kontakt til små virksomheder af denne vej. Arbejdsmiljømæssigt udgør de også en særlig udfordring, da de meget sjældent bruger ressourcer på at sætte sig ind i regler og anvisninger, ligesom de er tilbageholdende over for omkostninger til sikkerhedsudstyr m.m.

I flere undersøgelser tegnes et billede af den lille virksomhed og dens vilkår for at håndtere arbejdsmiljøets udfordringer (Hasle m.fl., 2004). Arketyper er den lille mester, som er ejerleder, og som har nogle få svende og en enkelt lærling. Mester arbejder selv med i produktionen på fuld tid, og det er hans værdinormer, der afspejles i virksomhedens arbejde. Problemer både ift. opgaver og til arbejdsmiljøet løses, når de opstår eller erkendes. Det er en grundlæggende værdi at "passe på hinanden", og mester strækker sig langt for at hjælpe og støtte medarbejderne. Regler og lovgivning betyder mindre, end at man har en god personlig relation til sine ansatte. Hos denne type virksomheder er den problemforståelse, der knytter sig til APV-kravet, således ikke de arbejdsmiljøproblemer, der skrives i APV'en, men det at APV skal laves, fordi det tager tid og giver bøv. Tiden til at skrive tilbud og lave regnskab skal findes udover den 'reelle' arbejdstid. I denne type virksomhed er det mesterens prioritering af arbejdsmiljø, der er afgørende for, hvordan virksomhedens arbejdsmiljøindsats er (Andersen m.fl., 2010).

¹ Blandt de mere fremtrædende indsatser er en kampagne rettet mod de små virksomheder gennemført af Dansk Byggeri og Tekniq i samarbejde med arbejdstagerorganisationerne og BAR Bygge & Anlæg i forbindelse med Arbejdstilsynets screening af bygge- og anlægsvirksomheder i 2007. Kampagnen er beskrevet i Andersen m.fl., 2010.

I det samme projekt beskrives en ny "social struktur", som er ved at udvikle sig i de små virksomheder, hvor den gamle mester erstattes af en ung mester, som i højere grad opfatter sig selv som "den første blandt ligemænd". Han prioriterer derfor større grad af inddragelse fra medarbejderne i såvel arbejdet som i f. t. arbejdsmiljøet. For ham er det vigtigt, at arbejdsmiljøet er i orden. Det betyder, at alle ved, at her følger vi reglerne, og at det kan dokumenteres over for kunder og myndigheder. "Den nye mester" søger gerne hjælpemidler, der kan forenkle procedurene og begrænse omfanget af fejl og tid, der spildes ved fx, at der glemmes at medbringe værktøjer og materialer. Han forventer stort engagement fra sine medarbejdere, men giver dem også stor autonomi i f. t., hvordan arbejdet udføres i praksis.

De mellemstore virksomheder er udsat for et stort konkurrencepres i kraft af, at deres størrelse gør, at de faste omkostninger er relativt store, og det er langt mere problematisk at måtte lukke. Samtidigt er vækstmulighederne ofte begrænsede og indsatsen for at vokse meget stor. Der er derfor fokus på at optimere på de indre linjer. Det sker gennem øget systematisering af arbejdsgange, tilbudsgivning, vedligeholdelse, materialehåndtering osv. Ofte bruges eksisterende systemer eller konsulenter, der kan udvikle tilpassede systemer. Der er endnu en generationskløft i forhold til at bruge IT, men de fleste virksomheder har optimeret deres systemer med effektiv brug af IT. Arbejdsmiljøindsatsen inddrager derfor i stigende grad IT baserede systemer, og eksterne tilbud om fx APV-systemer eller materialeleverancer modtages positivt. I hvilket omfang systemerne får en positiv betydning for selve arbejdsmiljøet, ser ud til at afhænge af engagement, viden og kompetencer hos den leder, der har fået pålagt ansvaret for arbejdsmiljøet.

Erfaringer fra AMO-projektet peger på, at virksomheder, der prioriterer styring af arbejdsmiljøindsatsen, gør det på baggrund af den grundindstilling, at arbejdsmiljøet skal "være i orden" vurderet i forhold til lovgivning og regler. På mange virksomheder har man prioriteret at systematisere arbejdsmiljøindsatsen ved at udpege og medgive ressourcer til en mellemleder, der skal løfte ansvaret for dette, ofte i samarbejde med en arbejdsmiljørepræsentant. Ofte udgør arbejdsmiljøindsatsen en ikke ubetydelig del af denne arbejdsmiljøansvarliges arbejde. Branchen er meget grundigt reguleret. Der er fx en del meget specifikke krav til de hjælpemidler, processer, værktøjer og værnemidler, der skal anvendes, hvilket øger behovet for at kunne få hurtig afklaring af, hvilke regler der gælder.

På de store virksomheder er der sket en markant udvikling i forhold til at professionalisere arbejdsmiljøindsatsen. Næsten alle har arbejdsmiljøprofessionelle ansat og har opbygget et systematisk arbejdsmiljøarbejde. Generelt præges udviklingen af mere dialog og samarbejde, hvilket fremmer muligheden for, at arbejdsmiljø og "trivsel" indgår i den "daglige" forhandling om, hvordan tingene skal foregå. Eksterne rådgivere bruges som specialister i forhold til særlige problemstillinger. Kunder stiller i langt højere grad formelle krav til, at arbejdsmiljøet er i orden især ved større udbud og især fra offentlige bygherrer. Dette har medvirket til, at en del virksomheder er – eller overvejer at blive – arbejdsmiljøcertificerede (AMO-projektet).

Spørgsmålet her er, om Bam-bus er i stand til at være relevant for alle typer af virksomheder. Fokus bør være på de små og mellemstore virksomheder, men bare i de grupper, er der forskelle på behov og udfordringer.

I forhold til de helt små virksomheder handler det om, hvordan man overhovedet når dem, og får dem overbevist om, at Bam-bus kan hjælpe dem. En mulighed kunne fx være tilbud om opstartshjælp til nyetablerede virksomheder.

I interviewene med repræsentanter for mellemstore virksomheder peger de alle på et behov for at få støtte til at systematisere arbejdsmiljøarbejdet samt personlig støtte til de ledere og arbejdsmiljørepræsentanter, som har fået ansvaret for arbejdsmiljøindsatsen. Såvel i forhold

til de langsigtede opgaver med at opbygge AM-systemet som til at kunne lave "risikobaserede" vurderinger af byggepladser (runderinger), vurdere ny teknologi m.m. Endelig påpeger flere af de interviewede, at de har behov for – og udnytter - adgangen til "her og nu"- gode råd, når der opstår akutte problemer. I forhold til de store virksomheder er behovet næppe så stort, da de i meget stort omfang har etableret interne kompetencer i form af AM-ansvarlige ledere eller AM-koordinatorer. Disse "semi-professionelle" har til gengæld brug for at kunne indgå i faglige netværk eller modtage faglig sparring.

7.2 Betydningen af rådgiveres og bygherrens prioritering af arbejdsmiljøet

Det er et generelt træk ved branchen, at det praktiske arbejdsmiljøarbejde både foregår i et samarbejde mellem de faggrupper, som er på en byggeplads og internt i egen virksomhed. For en virksomhed med en god arbejdsmiljøindsats er det nødvendigt, at arbejdsmiljøarbejdet koordineres med andre virksomheder, selvom disse kan have en lavere arbejdsmiljøstandard. Derfor kan de risikere at måtte indgå i sikkerhedsarbejdet på en byggeplads, hvor planlægning og koordinering går skævt.

Der har gennem de sidste 10-15 år været et øget fokus på, at arbejdsmiljøet i udførelsen kan forbedres, hvis der allerede i projekteringsfasen ofres mere tid og flere kræfter på at forudse arbejdsmiljøbelastninger, der kan opstå i udførelsen. Bekendtgørelsen om bygherrens ansvar og pligter samt bekendtgørelsen om projekterendes og rådgiveres pligter er flere gange strammet op. Arbejdstilsynet afholder dialogmøder med bygherrer om deres ansvar og pligter, og Branchearbejdsmiljørådet afholder oplysningsmøder for bygherrer, projekterende og rådgivere. Interviewundersøgelsen viser, at virksomheder og organisationsrepræsentanter også har fokus på projekteringen. Der kan udlæses følgende behov:

- Små virksomheder, som selv har opgaven med at projektere og prissætte mindre opgaver, har lejlighedsvis brug for at kunne få vejledning i, hvordan de skal projektere sådan, at det sker arbejdsmiljømæssigt bedst muligt. Med henblik på, at en stor del af Bam-bus' arbejde fortsat er opsøgende, er der en opgave i, at små virksomheder får viden om, at de kan kontakte Bam-bus, når de skal planlægge en opgave med store arbejdsmiljøudfordringer.
- Mindre virksomheder som kun lejlighedsvis byder ind på byggeopgaver, hvor der foreligger et egentligt skriftligt udbud, kan have brug for hjælp til at gennemføre en granskning af udbuddet med henblik på, hvilke arbejdsmiljøudfordringer der er i byggeopgaven ikke mindst med henblik på at kunne indregne brug af tekniske hjælpemidler i tilbudsgivningen. Også her er der brug for virksomhedernes kendskab til, at Bam-bus kan håndtere denne opgave. Virksomhederne har dog ressourcer til selv at søge viden i et vist omfang, hvorfor brugen af hjemmesider og målrettet skriftlig information kan være relevant.
- Mellemstore og større virksomheder efterlyser ikke konsulenternes hjælp i forbindelse med tilbudsgivning (det kan de selv), men de efterlyser, at Bam-bus kan klæde bygherre samt projekterende og rådgivende på til at blive bedre til at granske udbudsmaterialet, så det i højere grad bliver bygbart. Der bliver fx foreslået en hotline for projekterende og rådgivende (i stil med det forsøg, som aktuelt kører under indsatsen 'Knæk kurven').

I mange af interviewene med såvel virksomheder som aktører er de forslag, som tillægges størst vægt, at Bam-bus skal styrke sin indsats for at kunne rådgive de projekterende og rådgiverne. Det anerkendes, at det allerede sker i et vist omfang, men man ser meget gerne en øget prioritering af denne opgave.

Udfordringen for Bam-bus er at blive mere kendt blandt bygherrer og rådgivere for dermed at kunne blive inddraget i planlægning og projektering langt tidligere. De kan ikke opsøge dem, da de ikke kender de kommende byggerier, og for mange bygherrer og rådgivere falder det endnu ikke naturligt at sikre sig, at arbejdsmiljøet er tænkt med. Motivationen for at inddrage Bam-bus skal således først skabes. Skal det lykkes, er der behov for en målrettet 'markedsføring' over for bygherrer og rådgivere baseret på en klar dokumentation af de fordele, de vil opnå, ved at medtænke arbejdsmiljøet fra start.

Der blev nævnt en række andre konkrete forslag til at nå det projekterende og planlæggende niveau som fx, at Bam-bus holder oplæg på bygningskonstruktøruddannelsen om arbejdsmiljø – formålet er at få det indarbejdet så tidligt som muligt, og bygningskonstruktører fungerer ofte som sikkerhedskoordinatorer på byggepladser - samt øge informationen til tegnestuer/arkitekter om, hvordan deres arbejde kan medføre arbejdsmiljøproblemer i udførelsen, og hvordan det kan forebygges.

Bam-bus bruges allerede i enkelte tilfælde ved at bistå ved tilbudsregninger og afdække, hvad det koster at indarbejde arbejdsmiljø- og sikkerhedshensyn i de tilbud, der gives – også de små detaljer som omkostninger til særligt beskyttelsesudstyr. Bam-bus-konsulenterne har holdt oplæg om risikovurdering ved møder i virksomhederne. Der er flere af de interviewede aktører, der peger på, at rådgivning i forbindelse med udarbejdelse af tilbud bringer Bam-bus i den situation, at de enten er med til at skævvride konkurrencen ved kun at rådgive et medlem, eller at Bam-bus ville få en uoverkommelig stor opgave, hvis alle skal rådgives lige.

Et konkret forslag fra en aktør er, at Bam-bus-konsulenterne skal uddannes i at gennemføre granskningen af udbuddet og derefter lade deres vurdering være tilgængelig for alle tilbudsgivere. Derved kan det sikres, at alle virksomheder får samme grundlag at byde på, og Bam-bus risikerer ikke at forfordele nogen virksomheder fremfor andre.

Der er overvejelser om, at Bam-bus gennem aftaler kan få en mere formel rolle som den neutrale instans, der i forbindelse med større udbud beskriver de arbejdsmiljøhensyn, der skal indgå i et tilbud. Herefter kan de svare på spørgsmål fra tilbudsgivere og samtidigt sikre, at svarene er tilgængelige for alle. Hermed stilles alle lige, og Bam-bus vil kunne blive inddraget tidligt i processen. Det vil dog nok forudsætte, at Bam-bus indgår samarbejde med Bygherreforeningen, FRI eller Danske Arkitekter, da det ikke er parternes og virksomhedernes forpligtelse at sikre dette.

Spørgsmålet er, hvad Bam-bus kan gøre for at nå målgruppen bedre. Kræver det nye og andre kompetencer, som fx kan hentes fra markedsføring, kræver det indgåelse af formelle aftaler med bygherrer og deres organisationer, eller kræver det et ændret budskab med mere fokus på, hvordan Bam-bus kan løse de problemer, bygherrerne og rådgiverne har eller kan få?

7.3 Netværkssamarbejde

Flere af de bredt dækkende undersøgelser (New Insight, SBI og Deloitte) peger på den øgede betydning af formelle netværksdannelser i branchen. Det kan være inden for fagene gennem foreninger og sammenslutninger, og det kan være netværk opbygget omkring tværfaglige samarbejder, ofte geografisk etableret og det kan være "værdikæder", hvor specialiserede virksomheder og underleverandører arbejder sammen. Netværkssamarbejde er ikke nyt i branchen, men er ofte ikke formaliseret, hvorfor det kan være svært at koble sig på som vejleder og formidler (SBI).

Et aktuelt projekt har undersøgt netværkers muligheder for at samarbejde om arbejdsmiljøforbedringer (Grøn og Limborg, 2014) og påpeger, at netop det fælles ”håndslag” om at ville arbejde sammen, og at det gøres således, at alle får lige betingelser, er en afgørende mekanisme for at styrke netværkers betydning for, at den enkelte virksomhed prioriterer arbejdsmiljøindsatsen. Der synes derfor at være et potentiale for Bam-bus i at opsøge netværker lokalt for at kunne støtte disse i at prioritere arbejdsmiljøet. Flere af de interviewede virksomheder omtaler forskellige netværk med andre virksomheder, ejere eller med myndighedspersoner og repræsentanter fra andre brancher, som de indgår i. De ser Bam-bus som en oplagt formidler af arbejdsmiljøviden i disse netværk.

Spørgsmålet er hvordan Bam-bus kan identificere sådanne netværker, og hvordan de bedst kan støttes til at ville prioritere AM og måske arbejde for en øget formalisering af netværkernes rolle. Udfordringen for Bam-bus er at bringe sig i spil i forhold til at åbne dialogen om arbejdsmiljø i sådanne netværk (SBI).

En anden type af netværk, som det er væsentligt for Bam-bus-konsulenterne at indgå i, er netværk, der omfatter gruppen af ’professionelle’ interne arbejdsmiljøaktører, som i stærkt stigende omfang er blevet ansat på de store og mellemstore virksomheder. Flere af disse ’arbejdsmiljøprofessionelle’ har givet udtryk for, at de har et stort uopfyldt behov for viden- og erfaringsdeling. Bam-bus antages at have en særlig mulighed og forudsætning for at kunne bringe sig i en central rolle ved at tage initiativ til udvikling af rammerne for en sådan viden- og erfaringsaktivitet eller skabe muligheden for at indgå i udviklingsprojekter, hvis resultater senere kan formidles bredt (AMO, 2013).

Bam-bus har en mulighed for at skabe synergieffekter mellem virksomhederne ved at gøre Bam-bus til en ramme om systematisk erfaringsopsamling og center for praksisbaserede udviklingsprojekter, som virksomheder, der ønsker det, deltager i. I interviewene peges på, at der er gode erfaringer med den slags bl.a. i forhold til udvikling af IT-værktøjer (BAM:IT-projektet). Visionen kunne være en ramme for faglig udvikling og udvikling af metoder og hjælpemidler, hvor Bam-bus-konsulenter, interne ”AM-professionelle” og forskere og udviklere kunne samarbejde med virksomhederne om konkrete udviklingsprojekter.

8 VIRKSOMHEDERNES UDVIKLING, DERES ARBEJDSMILJØ OG ARBEJDSMILJØARBEJDE (DEN INDRE KONTEKST)

De udviklingstendenser i byggeriet og i branchen, som er beskrevet ovenfor, vil naturligvis slå igennem som ændrede vilkår for de enkelte virksomheder og byggepladser. Øget konkurrence tvinger alle til at tænke strategisk og fokusere ressourcerne. Fx vil en forøgelse af det fleksible konceptbyggeri med en stadig større grad af præfabrikerede moduler, smarthomes og seniorbyer skabe nye nicher og markeder for en række virksomheder, der vælger at specialisere sig til sådanne opgaver, mens andre vil fortsætte som underleverandører til større anlægsopgaver, og andre igen vil fokusere på spjældarbejdet. Men en række andre udviklingstræk vil påvirke den enkelte virksomheds arbejdsmiljøarbejde mere direkte som fx ny teknologi, nye ledelses- og organisationsformer, nye sociale udfordringer, ændringer i udbuddet af arbejdskraft og mere specifikt ændringer i de arbejdsmiljøproblemer, der tillægges betydning.

8.1 Ny teknologi

Udviklingen af byggeriet introducerer løbende nye arbejdsmetoder og nye teknologier, som næsten altid får betydning for arbejdsmiljøet – positivt eller negativt. Der er udgivet flere rapporter, som inddrager overvejelser om fremtidens teknologi og betydningen for ar-

bejdsmiljøet. Sammenfattende lægges der vægt på nye materialer, hvis mulige sundheds-skadelige effekter endnu er ukendte, fx nanomaterialer, compositmaterialer, biomaterialer, metalorganiske materialer, keramiske materialer og ”smarte materialer” m.m. (European Agency; Esener). Fx ses en stor udvikling af nye isoleringsmaterialer og teknologier. To af de interviewede kunne give eksempler på, at de skulle anvende materialer, de ikke kendte, men var utrygge ved i forhold til arbejdsmiljøet. Der forventes også en udvikling i masseproduce-rede og standardiserede byggematerialer og moduler, ligesom energibesparende materialer og teknologi vil få en meget større rolle i byggeriet - materialer og metoder som kan medføre endnu ukendte forandringer af arbejdsmiljøet.

Der forventes ligeledes en intensiv udvikling af hjælpemidler og specialværktøjer, som det allerede ses ift. kraner, lifte og løfteudstyr, hjælpemidler til gipspladearbejde og vindues-isætningsteknologi m.m.

Den teknologiske udvikling rejser to udfordringer for Bam-bus. For det første er det afgø-rende, at konsulenterne kan holde sig opdaterede på udviklingen og kan være formidler af nye muligheder, problemer, ideer og gode løsninger. For det andet er det vigtigt, at de kan agere formidlere i forhold til implementeringen af nye hjælpemidler. Der vil ofte være få ’first movere’, som vil gøre både de dårlige og gode erfaringer. Men Bam-bus skal drage nytte af deres erfaringer og kunne videreformidle de ’gode måder’ at arbejde med udstyret på. Ud-bredelse og en bredere implementering tager ofte længere tid, og det forudsætter, at bran-chen får kendskab til mulighederne. Et godt eksempel er den udvikling, der skete fra udar-bejdelsen af ’murervejledningen om meterløft’ gennem den efterfølgende proces, hvor branchen i samarbejde med teglværker, stilladsfirmaer og leverandører af hjælpemidler gradvist har fået indført den nye måde at arbejde på. Bam-bus kan fortsat spille en meget vigtig rolle i tilsvarende kommende forandringer af arbejdsmåder og værktøjer ved at op-samle og formidle erfaringerne og dermed fremme udviklingen.

8.2 Ledelse

Som led i AMO-projektet (AMO, 2013) er der gennemført casestudier i mellemstore og større bygge- og anlægsvirksomheder, der betegnes som virksomheder, som ”kan” og ”vil” ift. arbejdsmiljøet. Casestudierne peger på, at der kan spores en ny holdning blandt ledere inden for branchen. Det overordnede billede er, at arbejdsmiljøet har bevæget sig fra at være et besværligt og omkostningsfyldt tema, til at blive taget seriøst bl.a. ved, at det integreres i virksomhedernes systematiserede procedurer for fx kvalitet og vedligeholdelse. Udviklingen bekræftes i interview med nogle af aktørerne i denne undersøgelse. En sådan proaktiv hold-ning til arbejdsmiljøet omtales som den ”moderne” lederstil, der på mange af virksomheder-ne tillægges generationsskifte eller nye ledere, som opleves som en ændring i forhold til den ”gamle” holdning, der anså arbejdsmiljø som dyrt og besværligt, præget af urimelige krav fra Arbejdstilsynet og vanskelige sikkerhedsrepræsentanter og en nødvendighed af at have en politifunktion for at sikre, at medarbejderne ikke ’kom galt af sted’ (AMO, 2013, Andersen m.fl., 2010).

Den ’moderne leders’ tilgang er, at arbejdsmiljøet og særligt sikkerheden ”skal være i or-den”. Regler skal være opfyldt, beskyttelsesudstyr og hjælpemidler skal være tilgængelige, værktøjer skal vedligeholdes og orden og ryddelighed skal prioriteres. Omring 75 mellemsto-re og store byggevirksomheder har valgt at lade virksomheden autorisere fx efter OHSAS 18001 (Arbejdstilsynet), hvilket bl.a. er et udtryk for, at de oplever, at det er væsentligt at kunne dokumentere over for kunder og bygherrer, at der er styr på arbejdsmiljøet. En af de opgaver, som fremover må antages at vokse, er støtte til at udvikle systematiske værktøjer til at fastlægge rutiner og arbejdsgange, således at de kan beskrives og dokumenteres.

Der synes samtidigt at være en bevægelse mod, at der kommer flere ”professionelle ledere” i branchen. De er således ikke ”bare” håndværkere, men har også lederkompetencer eller fx ingeniørkompetencer. Hermed repræsenterer de også den mere ’moderne’ opfattelse af lederopgaven (dvs. regler skal opfyldes, kunder skal lyttes til, og medarbejdere skal inddrages proaktivt).

Koblet til lederskiftet er ofte en ændring af organisationsstrukturen i retning mod fladere strukturer og mere autonome team eller arbejdsgrupperenheder og færre arbejdsledere. Autonomien er dog ikke noget nyt, men at det afspejles i organisationsstrukturen er nyt (AMO, 2013).

Udfordringen for Bam-bus er at bakke om ”de nye ledeses” engagement, men også at udfordre det i forhold til, hvilke problemer der prioriteres. Der kan fx være en tendens til, at ulykker, som medfører umiddelbart sygefravær, prioriteres langt højere end eksponering for støv eller støj, der giver skader langt senere i livet, hvilket også afspejles i organisationers og myndigheders prioritering.

Branchen er konstant underlagt forandringer i ejerskab, virksomhedsstrukturer samt opdelingen af markedet. Større specialiserede virksomheder opkøber ofte de mindre. Samtidigt opstår hyppigt nye små virksomheder startet af en håndværker eller i nogle tilfælde i Kooperation blandt medarbejdere. Man ved, at nystartede virksomheder generelt har svært ved at prioritere arbejdsmiljøet (Hasle et al., 2004). Væksten i udenlandsk arbejdskraft og udenlandske virksomheder præger også udviklingen, og flere af de interviewede anfører, at de ser denne udvikling som en årsag til, at bundniveauet er blevet lavere i forhold til at tage hensyn til sikkerhed og arbejdsmiljø.

De ledere, som er interviewet, lægger alle stor vægt på, at branchen har et fælles ansvar for at skabe lige betingelser for arbejdet, herunder rammerne for udbud og tilbudsgivning. Er konkurrencen hård og betingelserne for uklare, vil arbejdsmiljøstandarderne være blandt det første, der spares på. Der er derfor stor fokus på mulighederne for at få skabt ensartede betingelser, og flere ser Bam-bus som en vigtig formidler af disse betingelser, så de når bredt ud til branchen. Et konkret eksempel, der fremhæves, er, at de mange opgaver med renovering efter stormflod og storme bliver presset i pris af forsikringsselskaberne i et omfang, der går ud over arbejdsmiljøet. Det kan kun imødegås ved en samlet holdning til dette i branchen. Det gælder også, når virksomheder udfører opgaver i andre landsdele, end de plejer, hvilket tilsyneladende sker i stigende omfang. En leder peger på, at de lokale Bam-bus-konsulenter kan være en vigtig støtte ift. at få informationer om myndigheder og særlige forhold i en anden landsdel, end hvor man kommer fra.

En konkret erfaring, som flere af de interviewede tillægger stor værdi, er, at de har haft Bam-bus-konsulenter med på rundringer i egen virksomhed og på byggepladser. Konsulenternes opgave er, udover selv at være årvågne og notere ”afvigelses”, at træne virksomhedernes aktører i at gennemføre sådanne risikobaserede rundringer.

8.3 Arbejdskraft og kompetencer

Et tema, der presser sig på i mange interview, er spørgsmålet om betydningen af den stigende mængde af udenlandske arbejdere. De interviewede påpeger en række forskellige dilemmaer. Nogle lægger vægten på, at den øgede konkurrence presser lønninger og arbejdsforhold, som derved bliver ringere, da arbejdsforhold og arbejdsmiljø anses som en udgift, der kan skæres ned på i pressede tider. Andre lægger vægt på, at de udenlandske firmaer og medarbejdere har andre traditioner, erfaringer og viden om arbejdsmiljø og derfor ikke vil kunne leve op til de danske krav, og endelig fremhæver andre et godt arbejdsmiljø, som det der positivt adskiller de gode virksomheder fra konkurrenterne. Flere påpeger desuden, som

vi tidligere har beskrevet, at der er meget store forskelle på de udenlandske virksomheder. En del fx tyske og engelske fordrer selv en høj arbejdsmiljøstandard.

Der er forskellige antagelser om, hvordan situationen bør mødes. En holdning er, at så længe de udenlandske virksomheder ikke er medlemmer af de danske byggeorganisationer, og de udenlandske bygningsarbejdere ikke er medlemmer af danske fagforeninger, skal de afskæres fra samarbejde og dermed også fra formidling og vejledning om arbejdsmiljø. For Bam-bus rejser det et dilemma, når de møder virksomhederne og deres ansatte på byggepladserne. Indgår de på en plads med andre håndværkere, er det vanskeligt ikke at skulle inddrage dem. En anden holdning er, at det er en vigtig opgave at overbevise dem om fordelene ved medlemskab fx som en vej til at blive bedre til at kunne forstå og opfylde danske krav. Spørgsmålet er, hvilken rolle Bam-bus kan og skal spille i forhold til dette.

Flere støtter det synspunkt, at det er vigtigt at sikre, at såvel virksomheder som medarbejdere har en grundlæggende viden om danske arbejdsmiljøregler. Det forudsætter, at der kan informeres og vejledes på fx tysk, polsk og litauisk. Bam-bus har allerede oversat dokumenter til relevante sprog, men har ikke ansat konsulenter, der taler sprogene og kender de udenlandske aktørers kultur. Hvis man ser bort fra, at der er en vis adgang til at tage tolke med ud på virksomheder og byggepladser, mangler der også i forhold til denne strategi en afklaring af, hvad Bam-bus' rolle og forpligtelser kan og bør være.

Der synes at være en udvikling, der fremmer en øget polarisering i branchen. Det bliver fremført i flere interview som en tendens. En vækst i virksomheder, der agerer "under radaren", vil nok kunne bruges til at fremhæve, at nogle er gode og andre er skurke, men det vil næppe forbedre arbejdsmiljøet samlet set. Med den brede formidlingsopgave in mente står Bam-bus således i et dilemma. Generelt må det dog - som det fremføres af flere aktører - være målet at gøre det mere attraktivt for de udenlandske virksomheder, der etablerer sig i DK, at være med i Dansk Byggeri og at bruge Bam-bus.

8.4 Arbejdsmiljøet

Hovedvægten i Bam-bus' vejledning og formidling har været på det 'traditionelle' fysiske arbejdsmiljø. Problemer knyttet til ulykkesrisiko, ergonomi, støj, støv og kemi forekommer fortsat på næsten alle byggepladser. Det må ses som en styrke ved Bam-bus, at de har bredt arbejdsmiljøbegrebet ud til at omfatte mange forskellige forhold og ikke kun fokuserer på sikkerhed. Nye brancher som organiseret nedrivning melder sig som arbejdspladser med et øget omfang af de klassiske problemer. Der er ifølge evalueringen en lille stigning i det systematiske arbejdsmiljøarbejde samt vejledning i planlægning, samarbejde, adfærd og instruktion. I et begrænset, men dog stigende omfang, inddrages konsulenterne i problemer knyttet til arbejdspladsens tone, samarbejdsvanskeligheder, konflikter og mobning. Ikke mindst i forhold til lærlinge og nyansatte er der fokus på betydningen af arbejdsklima og tonen på arbejdspladsen. Ligesom mulighederne for at sikre, at ældre medarbejdere kan forblive i jobbet, medmindre tungt arbejde er en opgave, Bam-bus bliver inddraget i.

Selvom der i en analyse som denne bliver en overvægt af antagelser om nye typer opgaver og muligheder for at integrere arbejdsmiljøet i andre forhold, er det vigtigt at huske, at der i såvel evalueringerne som i de interview, vi har foretaget gives udtryk for meget stor tilfredshed med Bam-bus-konsulenterne. Netop fordi de kan rådgive og vejlede hurtigt og konkret i forhold til de mange her-og-nu-spørgsmål, der opstår i det daglige arbejde, har stor viden, og ofte kan fortælle, "hvad der skal gøres". Det gælder afklaring af, hvilke regler der gælder, afgørelse af tvistigheder vedr. tolkning af regler, mediering af modsatrettede holdninger og råd om, hvordan arbejdsmiljø tænkes ind i indkøb, materialevalg, valg af hjælpemidler og

beskyttelsesudstyr osv. Konsulenterne er på mange måder godt rustet til at udfylde rollen som eksperter.

Bam-bus har arbejdet målrettet inden for prioriterede kampagner parallelt med den daglige støtte ift. de problemer, der opstår. Det har været værdifuldt, og det får stor anerkendelse fra de interviewede virksomheder. Temaerne, der fremhæves og huskes, har været klassiske arbejdsmiljø- og sikkerhedstemaer som tunge løft, ulykkesforebyggelse, brug af stiger og stilladser, skærende værktøjer, orden og ryddelighed m.m. Men der har også været fokus på mere organisatoriske problemstillinger som fx sikkerhedskulturen for de udenlandske bygningsarbejdere, bygherres og projekterendes roller samt ikke mindst støtte til AMO og arbejdsmiljøarbejdet.

En virksomhed foreslår, at Bam-bus skal kunne hjælpe med at udarbejde rutiner og procedurer og de dertil hørende skemaer som fx standardiserede tjeklister, huskesedler, osv. Målet er bl.a. at minimere medarbejdernes spildtid. Der findes standarder for sådanne skemaer fra BAR Bygge & Anlæg og i forebyggelsespakkerne, men virksomhederne vil gerne have dem oversat til deres egne behov og traditioner. Bam-bus har mødt udfordringen og igangsat udviklingen af IT-baserede hjælpeværktøjer.

I interviewene peges der ofte på behovet for at styrke arbejdsmiljørepræsentanterne – ”klæde dem bedre på til opgaven”, udvikling af god sikkerhedskultur, planlægning og systemer fx fokus på at pakke biler rigtigt, så man undgår at mangle sikkerhedsudstyr på pladsen og slipper for at skulle køre tilbage flere gange end nødvendigt. Endelig foreslås udvikling af tilpassede og justerbare redskaber til risikovurdering og APV. Der er således stor opbakning til fortsat at kunne få støtte til at udvikle og optimere de daglige rutiner.

Flere af de interviewede virksomheder bidrager med historier om forebyggende tiltag, de selv - i flere tilfælde i samarbejde med Bam-bus - har udviklet, som fx specielle transportvogne samt om meget specifikke problemer, de er blevet opmærksomme på som fx en særlig type tagpap, der lugter meget ”usundt”. Nogle af disse forhold er allerede beskrevet i oplysningsmaterialer eller ligger som viden hos Bam-bus-konsulenterne, men der synes fortsat at være en underskov af god viden om arbejdsmiljø, som trænger til at blive systematiseret og delt, hvor konsulenterne kan have en udvidet rolle.

8.5 Arbejdsmiljøindsatsen

Tankerne i den nylige reform af reglerne om arbejdsmiljøorganisationen motiverer til en udvikling af det interne arbejdsmiljøarbejde i en mere strategisk retning. Dvs. bedre integration af arbejdsmiljøet i de overordnede beslutninger og i den daglige praksis. AMO-projektets konklusion er, at den mest udbredte reaktion på reformen er: At virksomhederne giver udtryk for, at de har hørt om AMO-reformen, men at den ikke har haft betydning for dem, da de i stort omfang allerede har ændret deres organisation, eller at de ikke ser nogen grund til at gøre yderligere. Nogle steder har reformen dog været anledningen til at justere strukturen, ofte ved at reducere i antallet af arbejdsmiljørepræsentanter (AMO, 2013).

Blandt de enkelte elementer i reformen anses efteruddannelse af AMR og arbejdsleder for vigtig, men virksomhederne vil selv bestemme, hvad der skal trænes og uddannes i. Der er flere holdninger til dette. Generelt ønsker virksomhederne, at alle arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsmiljøkoordinatorer har den samme viden, og derfor kan handle på samme grundlag. Andre peger på, at det kan være en fordel at arbejdsmiljø i øget omfang indgår som led i den generelle oplæring, der retter sig mod faget eller fx er knyttet til at lære at bruge en ny maskine, så alle medarbejdere kender til regler og krav til sikkerhed. Flere af de store virksomheder tilbyder de 1½ dags uddannelse i forbindelse med det møde, hvor den årlige drøftelse finder sted. Kun meget få virksomheder kender og bruger branchens tilbud

om eksterne kurser (AMO, 2013). Den årlige drøftelse integreres i de fleste tilfælde i allerede eksisterende mødestrukturer, som fx det møde, man plejer at holde for hele AMO årligt.

Det kan være svært at afdække, om arbejdsmiljøindsatsen reelt er rykket mere over i et strategisk samarbejdsfelt, men med udgangspunkt i den ovenstående beskrivelse af den 'nye' leders holdning må det antages, at arbejdsmiljøindsatsen integreres i ledelsesopgaverne. Arbejdsmiljø ser ud til i stigende omfang at blive en betydningsfuld markedsfølsom faktor. Spørgsmålet for Bam-bus er, om de ved at understøtte denne udvikling kan skabe en god balance mellem forretning og arbejdsmiljø, men også om det ændrer ved prioriteringen af indsatsen, hvis arbejdsmiljøet bevæger sig fra et samarbejdsfelt til en ledelsesopgave.

AMO-projektet peger på, at det i mange virksomheder er svært at engagere medarbejderne. Derfor varierer arbejdsmiljørepræsentantens rolle mellem samarbejdspartner og budbringer for den arbejdsmiljøansvarlige og undertiden som politibetjent i relation til kolleger. I nogle mindre og mellemstore virksomheder får arbejdsmiljørepræsentanten en rolle, der mere ligner en sikkerhedsleders end en traditionel arbejdsmiljørepræsentants – "arbejdsmiljømanden" – den der interesserer sig for arbejdsmiljø. I forhold til at overskue alle arbejdsmiljøforhold vil en sådan arbejdsmiljørepræsentant ofte mangle kompetencer, men dog nyde relativ stor tillid blandt kolleger og ledelse. På de mindre virksomheder er det dog ofte svært at finde nogen, der vil være arbejdsmiljørepræsentant, men når de er der, er de ofte ildsjæle.

Interview viser at arbejdsmiljørepræsentanten i store og større virksomheder ofte mangler informationer og overblik over virksomhedens arbejdsmiljøproblemer fordi en stor del af arbejdsmiljøarbejdet foregår mellem den AM-professionelle og den enkelte byggeplads (formanden, byggelederen, medarbejderen). Derved har arbejdsmiljørepræsentanten fx svært ved at være drivende i hvilke forhold, der skal lægges vægt på i den årlige drøftelse.

En virksomhed interviewet til denne undersøgelse har brugt Bam-bus-konsulenten i forbindelse med analyse af påbud fra Arbejdstilsynet (havde for mange) og haft ham med rundt på byggepladser og herefter sammen lavet risikoanalyse. En anden udtrykker stor tilfredshed med at have brugt Bam-bus i forbindelse med oprettelse af ny murerafdeling og gennemførelse af APV, og en tredje har brugt Bam-bus til at holde oplæg og instruktioner for samtlige medarbejdere, og på en fjerde har Bam-bus deltaget i fast møderække af sikkerhedsrundring på sager, hvor virksomheden selv er koordinator.

Der ses således en positiv udvikling i opbygningen af mere langsigtede samarbejdsrelationer. Man kan med en model hentet fra PAVLA-projektet (Limborg og Voxtrup, 2006) tale om udviklingen af et 'opgavefællesskab', der kan styrke "Den interne arbejdsmiljøprofessionalisme". Det handler om at opbygge et samarbejde mellem den arbejdsmiljøansvarlige leder, arbejdsmiljørepræsentanten eller den interne arbejdsmiljøprofessionelle og den eksterne konsulent. Konsulenten bidrager med at skabe en fælles problemforståelse ved at tilføre viden om arbejdsmiljø og arbejdsmiljølovgivning med relevans for den pågældende virksomhed og sammen med virksomhedens aktører integrere dette i virksomhedens bærende værdier for arbejdsmiljø, miljø og effektivitet. Konsulenten bevæger sig fra at være 'ekspert' til at være 'sparringspartner' i forhold til såvel opbygning af viden som udvikling af evne til at styre forandringsprocesser.

Runderinger er som nævnt et vigtigt element i at styrke dialog om arbejdsmiljø i virksomheder og på byggepladser. Virksomhederne ønsker støtte til at finde veje til at løse de mindre problemer hurtigt. Det gøres fx ved en rundtur, hvor leder, arbejdsmiljørepræsentanten og Bam-bus-konsulenten går sammen. Planlægning og styring bibringes på denne måde arbejdsmiljøhensyn, ikke ved at skrive et stykke papir, men ved at styrke evnen til at "implementere tingene direkte". Mestrene savner generelt ideer til, hvordan det kan gøres og vil

gerne gøre det på deres egen måde. Den eksterne konsulent's mulighed er at skubbe virksomhedens praksis i den rigtige retning.

I et interview peger en virksomhed på, at de selv oplever at have bevæget sig fra, at arbejdsmiljø var et konflikttema til at blive et samarbejdsområde. Der kan dog, som de siger, være et behov for at kunne adskille de forhold, der kræver, at regler og aftaler afklares, fra de opgaver, ”der bare skal løses”.

Flere aktører og virksomheder påpeger, at Bam-bus har en vigtig opgave med at ”flytte holdningen” hos medarbejdere og byggeledere og ikke mindst hos formænd. Formænd har ofte en stor betydning for arbejdsmiljøkulturen, men integreres sjældent i arbejdsmiljøarbejdet. De skal sikre, at medarbejderne er opdaterede om nye regler og lign. og holde dem til ilden fx ved at hjælpe arbejdsmiljørepræsentanten med at skrive i firmaavisen, på intranettet, eller gennem de SMS'er, der kan anvendes af medarbejderne, som virksomheder fortæller, at de allerede har brugt Bam-bus til.

Bam-bus-konsulenterne kan på denne måde bidrage til udvikling af det interne arbejdsmiljøarbejde i de små og mindre virksomheder og dermed styrke deres kapacitet på samme måde, som de arbejdsmiljøprofessionelle gør det i større virksomheder. Det kræver dog, at der først opbygges tillid mellem konsulenten og virksomheden. Lykkes det, viser flere eksempler, at det kan få en meget positiv virkning på virksomhedernes daglige prioritering af arbejdsmiljøet.

Udfordringen for Bam-bus er at støtte virksomhederne til at blive mere selvhjulpne og samtidig opretholde den tillid, virksomheder viser dem i kraft af støtten fra Bam-bus. Skulle de hjælpe alle virksomheder på denne måde, ville de nuværende ressourcer næppe slå til.

Spørgsmålet er, hvordan Bam-bus bedst opbygger et godt tillidsforhold til den enkelte virksomhed og udvikler rollen som sparringspartner, hvor det er hensigtsmæssigt og muligt inden for de ressourcer, der er givet. Det kan indebære, at konsulenterne i fællesskab har behov for at udvikle deres vejledningspraksis, så de både mestrer ekspertrollen og sparringspartnerrollen.

8.6 Branchens sikkerhedskultur og mulighed for at påvirke

I forlængelse af det forrige afsnit, kan det påpeges, at Bam-bus' største muligheder for at forbedre arbejdsmiljøet er konsulenternes evne til at påvirke lederes og medarbejderes ”sikkerhedskultur”. I studiet ”Arbejdsulykker! Alle har en historie - Om sikkerhedskultur og læring i tømrerbranchen” (Richter m.fl., 2004) præsenteres tre grundlæggende sikkerhedskulturer eller risikoforståelser, som er identificeret blandt tømrere.

Den ene sikkerhedskultur betegnes ’mestring’ og baserer sig på en forståelse af, at den professionelle udøvelse af faget og det at undgå arbejdsulykker er to sider af samme sag. Opfattelsen er, at risici opstår, når man er ukoncentreret. Og disse kan imødegås af den kompetente håndværker, som via erfaringer fra praksis ved, hvor og hvornår han skal passe på.

Den næste sikkerhedskultur baserer sig på ’rammer og regler’. Her forholder man ulykkesforebyggelsen og handlestrategierne til de umiddelbare forhold i arbejdet og den samfundsmæssige regulering på arbejdsmiljøområdet. ”Medlemmer” af denne sikkerhedskultur mener, at risici først og fremmest skyldes mangler i sikkerhedsforanstaltningerne, hvor lovgivningen ikke er overholdt eller endnu bredere på grund af problemer i arbejdsbetingelserne.

Den tredje sikkerhedskultur betegnes som ’tegnebræt og plan’, hvor problemer på sikkerhedsområdet primært forbindes med nogle bagvedliggende årsager i de organisatoriske rammer. Opfattelsen er, at der på forskellige niveauer i organisationen etableres rammer og

forhold, der kan medføre risici. God projektering, planlægning og koordinering af byggeprojekter er afgørende for ulykkesforebyggelsen, konkluderer projektet. Fokus inden for denne sikkerhedskultur er først og fremmest på de tidlige faser i byggeprojekterne, der skaber rammerne for sikkerheden.

Pointen er, at sikkerhedskulturerne i en vis grad er konkurrerende. Hvis man opfatter sig selv som en god og dygtig håndværker og baserer sig på sikkerhedskulturen 'mestring', kan kravet om at leve op til nye 'rammer og regler' forekomme forstyrrende eller ligefrem true med at ødelægge den opfattelse, man har af sig selv som en dygtig håndværker.

Bam-bus-konsulenterne kan karakteriseres ved primært at være budbringere af sikkerhedskulturen 'rammer og regler'. Når konsulenterne kommunikerer med arbejdsmiljøprofessionelle og dedikerede arbejdsmiljøprofessionelle og ledelsesrepræsentanter, taler de med andre, som også vil være bærere af kulturen 'rammer og regler', og der vil være en god chance for, at man forstår og accepterer hinanden. Men når konsulenterne kommunikerer med den almindelige bygningsarbejder, vil det oftest være sådan, at denne orienterer sig mere efter 'mestring' end efter 'rammer og regler', og det kan derfor være svært for konsulenten at opnå fuld accept af sit budskab. Med reference til begrebet om at deltage i et "opgavefællesskab" (eller praksisfællesskab, som det hedder hos læringsteoretikeren Wenger, se Limborg og Voxtrup, 2008) kan noget af det, som er svært for en Bam-bus-konsulent, bedre forstås. Konsulenten er ikke 'medlem' af tømrernes praksisfællesskab og kan derfor have vanskeligt ved at få tilstrækkelig opmærksomhed til at kunne formå tømrerne på en arbejdsplads til at optage nye rammer og regler i deres praksis. Det er derfor konstant en udfordring for Bam-bus-konsulenterne at have og kunne vise tilstrækkelig dyb faglig viden inden for de enkelte brancheområder sådan, at faggruppen accepterer dem som potentielle medlemmer. Hermed begrænses deres muligheder for, at de kan trænge ind i en sikkerhedskultur, hvis den baserer sig på 'mestring'.

Forskningen viser, at sikkerhedskulturer der baserer sig på 'mestring', er mest åbne for forandringer, når et håndværkersjak skifter til en ny plads, ny entreprenør eller står over for at skulle løse en ny arbejdsopgave. Det vil derfor være ideelt, at Bam-bus-konsulenten møder dem præcis på dette tidspunkt. Men det kan være svært at planlægge, men et godt samarbejde med den arbejdsmiljøansvarlige kan gøre det muligt.

Som udgangspunkt er programteorien bag virkemidlet Bam-bus, at konsulenterne fortsat skal medvirke til at bringe den viden, der findes og allerede er tilgængelig fra fx BAR Bygge & Anlægs hjemmeside, AT-vejledninger, håndbøger osv. helt ud til virksomhederne. Især dem der endnu ikke kender Bam-bus. De interviewede aktører lægger derfor vægt på, at der fortsat er behov for at formidle bredt ud, hvad Bam-bus er og kan. Bam-bus skal gøres mere synlig og fremfor alt attraktiv for både medarbejdere og ledere. Der peges på gå-hjem-møder, notitser i fagblade, oplæg i mesterforeninger m.m.

Spørgsmålet er, om Bam-bus har muligheder og rammer til at udvikle sin rolle endnu mere i retning af at påvirke virksomhedernes sikkerhedskultur gennem det direkte samarbejde, fx ved at deltage i interne møder på virksomhederne og dermed øge virksomhedernes evne til selv at håndtere arbejdsmiljøet. Det indebærer dog en bevægelse fra fokus på formidling til fokus på processtøtte og sparring.

9 OPSAMLING: UDFORDRINGER OG UDVIKLINGSVEJE

I denne undersøgelse har vi søgt at give et billede af de forventelige ændringer i branchens vilkår, og hvordan de vil påvirke virksomhedernes behov for viden om arbejdsmiljø og støtte til arbejdsmiljøarbejdet. I analysen har vi fulgt den programteori, vi opstillede, om Bam-bus-ordningen set som et virkemiddel. I den udpegede vi de tre centrale 'kontekster', som Bam-bus indgår i, og som har dannet udgangspunkt for analysen. Først så vi på udviklingen i forhold til henholdsvis de politiske prioriteringer af byggeriet, markedet for byggeopgaver og samfundets regulering af branchens arbejdsmiljø. Her findes den væsentligste del af baggrunden for at svare på spørgsmålet, om Bam-bus nu og i fremtiden er fokuseret på de rigtige opgaver set i relation til udviklingen og til de andre arbejdsmiljøaktører. Dernæst rettede vi fokus på branchens udvikling for at finde grundlag for at kunne svare på, om Bam-bus anvender de mest hensigtsmæssige virkemidler og om den form, der anvendes til at formidle viden og støtte virksomheder, er den mest hensigtsmæssige. Endelig så vi på udviklingen på virksomhedsniveau og de ændringer, det vil give i forhold til arbejdsmiljøets karakter og arbejdsmiljøarbejdets indhold og form. Det giver grundlaget for at drøfte, om virksomhedernes behov for viden om arbejdsmiljø og støtte til arbejdsmiljøarbejdet vil ændre sig, samt hvad skal der til for, at Bam-bus fortsat kan være et relevant medlemstilbud for de tilsluttede organisationers medlemmer og fortsat kan bidrage til udvikling af en kompetent, ressourcestærk og fælles forpligtende arbejdsmiljøindsats, der opfylder branchens mål.

Vi strukturerer opsamlingen efter analysens tre overordnede spørgsmål. I aftalen om opgaven er rejst en række mere specifikke spørgsmål. De har dannet udgangspunkt for interviewguides, og de vil blive taget op, hvor det er relevant ift. den overordnede struktur. Undervejs i rapporten har vi desuden selv formuleret nogle spørgsmål, som peger på de udfordringer, Bam-bus står overfor. Dem vender vi tilbage til i opsamlingen, når vi ser på, hvilke udviklingsveje der kan vælges for Bam-bus fremover.

Er Bam-bus fortsat en relevant aktør på fremtidens arbejdsmarked for bygge- og anlægsopgaver?

Det generelle billede af arbejdsmarkedet i bygge- og anlægssektoren er en stigende konkurrence. Det skyldes ikke mindst en ny og fortsat voksende konkurrence fra udenlandske virksomheder. Virksomheder, der byder på opgaver i Danmark eller etablerer sig i Danmark og en øget tilgang af udenlandsk arbejdskraft. Det er vurderingen, at konkurrencen vil øge polariseringen mellem de virksomheder, der inddrager arbejdsmiljøet som en konkurrencefaktor, og dem, der konkurrerer på prisen ved at overse det.

I forhold til behovet for viden og vejledning om arbejdsmiljø er det vurderingen, at behovet vil vokse, fordi den del af virksomhederne, der inddrager arbejdsmiljøhensyn, vil være markant og være præget af de store og mellemstore virksomheder, men også smitte af på den store gruppe af små virksomheder ved, at arbejdsmiljøkrav i stigende omfang fastlægges i udbud, gennem bygherrekrav og gennem krav fra hovedentreprenører, og ved, at branchen opnår en fælles accept af nye standarder for godt arbejdsmiljø i takt med, at der udvikles brugbare forebyggelsesstrategier, som formidles bredt. Samtidig vil en række af de ikke-danske aktører på grund af konkurrencesituationen have særlige store behov for information og vejledning fordi de ofte har et mere begrænset kendskab til danske regler og fordi de oftest ikke konkurrerer på at have et godt arbejdsmiljø.

Udviklingen i demografien vil polarisere byggeriet i bycentrene med mange store anlægsopgaver, renoverings- og specialopgaver på den ene side og landdistrikter med mange små mere traditionelle bygge- og anlægsopgaver og en del nedbrydning på den anden side.

Organisationerne vil fremover øge konkurrencen om medlemmerne, og i den sammenhæng er arbejdsmiljøviden og rådgivning en "dark horse". Hvis medlemmerne udtrykker behov for det, vil det blive prioriteret, men det kan også blive et område, man ønsker at skubbe ud til andre typer af finansiering. Der er stor opbakning omkring et partsfinansieret uvildigt Bam-bus, ingen synes at overveje at trække støtten til denne tjeneste, det er mere et spørgsmål om Bam-bus bør vokse sig større eller har fundet sit leje.

Myndighederne vil fortsat have stor bevågenhed på arbejdsmiljøet i branchen og de negative konsekvenser, det kan have. Til gengæld forventes det, at der vil blive iværksat en vis regelforenklings, der også gør det lettere for de udenlandske virksomheder at fortolke krav og regler. Behovet for arbejdsmiljøviden og vejledning er tæt koblet til den politik, der føres. Såvel Arbejdstilsynets tilsyns- og påbudsstrategi og et generelt pres fra myndighederne på branchen for at leve op til en acceptabel standard skaber et konstant behov for viden og vejledning.

Det er en udfordring for Bam-bus at markere, at ordningens overordnede formål er at hæve arbejdsmiljøstandarden i branchen som helhed, ikke blot i den enkelte virksomhed. Vejledningen af den enkelte virksomhed er vejen til en bedre samlet standard. Har den enkelte virksomhed et særligt behov, er det virksomhedens ansvar ikke Bam-bus'. Bam-bus står derfor med den udfordring konstant at være i dialog med hele branchen, både de gode virksomheder og de mindre gode og med alle sektorer og grene. Det fordrer, at aktiviteterne planlægges, så konsulenterne når bredt ud og aktivt medvirker til, at nye standarder vinder bred accept.

Det kan derfor blive nødvendigt at afspejle polariseringen af branchen i den måde, konsulenterne dækker landet på og i de kompetencer, de har til rådighed. Det gælder såvel i forhold til opdelingen i by og land med forskellige byggeopgaver og arbejdsmiljøproblemer som i forhold til specialiseringer og virksomhedstyper og størrelser. Den øgede mængde af meget specialiserede byggeformer, teknologi og organisering af byggeriet lægger op til, at konsulenter med øgede specialekompetencer kan agere flere steder i landet. Samtidig skal Bam-bus dække bredden og sikre at nå ud til så mange som muligt. Der er næppe én rigtig struktur. Det afgørende er, at ordningen er fleksibel og evner at afsøge og inddrage nye områder og nye problemstillinger.

Bam-bus leverer kontingentdækket vidensformidling og vejledning. Det er derfor nødvendigt, at ordningen er klar og tydelig i forhold til de snitflader, den har til de andre arbejdsmiljøaktører. Det gælder såvel Arbejdstilsynet, med hvem det er vigtigt at opretholde en tillidsfuld dialog, det gælder BAR Bygge- og Anlæg, med hvem der løbende skal udveksles erfaringer om behovet for praksisbaserede vejledninger m.m., og det gælder de professionelle rådgivere, der skal kunne inddrages, når virksomhederne selv skal bære ansvaret og økonomien. Små og mellemstore virksomheder har som hovedregel begrænset viden om mere specifikke arbejdsmiljøspørgsmål. Bam-bus har derfor en vigtig rolle at spille som bred formidler til de relevante målgrupper, når ny viden gør det relevant, så vidensniveauet i branchen og i underbrancherne hæves, men også en vigtig rolle som en slags mægler for de virksomheder, der har særlige behov, som Bam-bus ikke selv kan dække.

Bam-bus udfylder en unik rolle i en branche, hvor parterne har taget et progressivt skridt til at oprette ordningen i fællesskab. Behovet for vidensformidling, vejledning og spredning af praksiserfaringer er stort, og hvis Bam-bus fortsat kan udvikle sig fleksibelt i forhold til ændringerne i branchens vilkår, er Bam-bus absolut en relevant aktør i de kommende år.

Er de virkemidler, Bam-bus anvender, hensigtsmæssige?

Den umiddelbart største udfordring for Bam-bus er at nå så mange af medlemmerne af de organisationer, som finansierer ordningen, som muligt. Analysen viser, at grupperne af virksomheder, der kan trække på Bam-bus, er meget forskelligartede, og nogle er vanskeligere at nå end andre. Der peges på to veje for at nå bredere ud. Et øget fokus på at møde de forskellige typer af virksomheder på deres egne præmisser. Det kan fx betyde at udvikle separate strategier for de små virksomheder, de mellemstore og store, eller for grupper af virksomheder inden for særlige fag med særlige opgaver eller med særlige vilkår, samt at konsulenternes erfaring med forskellige ”mesterstile”, sikkerhedskulturer og virksomhedskulturer anvendes til at målrette formidlingen. Et eksempel på en særlig gruppe, der kunne laves strategi overfor, er nystartede virksomheder, som har behov for hjælp til at overskue regler og krav. Det vanskelige er at udvikle en strategi for at finde dem på et tidligt tidspunkt.

Tilvæksten af udenlandske virksomheder rejser et særligt problem. De opdeles ofte i to grupper, de virksomheder, der ønsker at indgå på det danske arbejdsmarked og dermed følge regler og krav om arbejdsmiljø, og dem der ikke vil. Den sidste gruppe ligger ikke inden for Bam-bus’ interessesfære, medmindre de kan skubbes over i den første gruppe. Virksomheder i den første gruppe har et meget stort videns- og vejledningsbehov, men vanskeligt ved at få det opfyldt. For at nå dem skal de lokaliseres og opsøges, og ofte kan der være en sprogbarriere. Det kan overvejes, om Bam-bus på sigt bør råde over konsulenter, der taler tysk, polsk og evt. andre sprog. Det andet problem er, at de skal være medlem af en af de organisationer, der bidrager til Bam-bus. Overvejelsen er derfor, om Bam-bus kan og skal være opsøgende over for disse potentielle medlemmer.

At kunne integrere arbejdsmiljøhensyn i projektering og planlægning ved at øge bygherrerne og rådgivernes evner til dette har i mere end ti år haft høj bevågenhed hos organisationerne og hos BAR. Bam-bus kan spille en vigtig rolle i at styrke denne strategi. Der tegner sig dog tre relativt forskellige opgaver alt efter typen af virksomheder. De små og mindre virksomheder skal bibringes viden om, at de kan – og bør – spørge Bam-bus, når de indimellem står over for selv at skulle planlægge en arbejdsopgave med store arbejdsmiljøudfordringer. De mindre og mellemstore har et direkte behov for at få hjælp til at granske udbud og opstille risikovurderinger. De store kan selv, men der er en stor strategisk opgave i at gøre de projekterende og rådgiverne opmærksomme på, at de vil kunne indgå i aftaler med Bam-bus, således at de projekterende og rådgiverne, der ikke selv formår det, kan få støtte til at inddrage arbejdsmiljøet. Udfordringen for Bam-bus er at lokalisere projekteringsopgaverne i tide og udbrede kendskabet til Bam-bus. Handleplanen ’Knæk kurven’ opererer med en hotline for projekterende og rådgivere. Man kunne forestille sig at en integration af denne rådgivning med Bam-bus kunne give synergi-effekter.

Der er stadig mange små og mellemstore virksomheder, der ikke får kontakt med Bam-bus. Der er tale om et kapacitetsproblem, og måske også systemproblem, der kan imødegås gennem nye strategier.

Små og mellemstore virksomheder indgår i forskellige former for netværk og der er tendens til at deltagelse i netværk vil vokse. Derfor kan det være en god ide, hvis Bam-bus i endnu større omfang kan orientere sig mod netværk og blive medvirkende til, at sådanne netværk får fokus på arbejdsmiljø. Samtidigt kan Bam-bus med begrænsede ressourcer nå mange små virksomheder. Udfordringen er at identificere netværkerne, kontakte dem og indlede samarbejdet.

Flere af de ovennævnte udfordringer peger på en øget specialisering af konsulenterne. Konsulenterne har allerede opbygget en stor erfaring, og flere af dem har også udviklet specialviden om forskellige forhold. Dilemmaet for Bam-bus ved en specialisering er at modvirke

den sårbarhed, der ligger i for stor specialisering af de enkelte konsulenter. De kan ikke umiddelbart erstattes, hvis de forlader Bam-bus. Det er således en konstant udfordring at dele viden og sikre sig, at det er hele organisationen, der sammen udvikler og fastholder kompetencer, således at konsulenterne både har brede og specialiserede kompetencer.

Bam-bus har på seks år udviklet et tilbud til virksomhederne, der opleves relevant. Det grundlæggende virkemiddel er kompetente og mobile konsulenter og en geografisk opdeling af tjenesten. For fortsat at udvikle ordningen og sikre, at den er hensigtsmæssig i forhold til de udfordringer, den står overfor, kræves fleksibilitet til at afprøve nye former, en fortsat udvikling af kampagner, deltagelse i udviklingsprojekter, opsøgende aktiviteter over for sektorer, der ikke kender Bam-bus endnu, og andre lignende tiltag.

Møder Bam-bus virksomhedernes behov?

Arbejds miljøet udvikler sig konstant ikke mindst i takt med introduktion af nye teknologier og materialer. Bam-bus' eksistensgrundlag er fortsat at være opdateret om udviklingen og kunne informere virksomhederne om nye krav, nye risici og nye forebyggelsesstrategier.

Bam-bus har et stort kendskab til hjælpemidler og sikkerhedsudstyr, men også dette udvikles løbende. Bam-bus har en særlig mulighed for at udbrede kendskabet til nye hjælpemidler og nye arbejdsmiljøvenlige byggemetoder og ikke mindst for at støtte forsøg og tilpasning, da implementering ofte kræver en tilpasning, før en daglig brug er en realitet. Fremover vil det være en vigtig funktion for Bam-bus at arbejde for, at sådanne nye forebyggelsestiltag bliver bredt accepteret som den nye gyldne standard i branchen. En af de store forhindringer for, at virksomhederne 'gør noget', er deres oplevelse af, at arbejdsmiljøomkostninger sætter dem bagest i konkurrencen om opgaver. Derfor er en bred accept i hele branchen et meget vigtigt argument. Det forudsætter, at Bam-bus-konsulenterne fortsat også besøger de virksomheder, der gør det godt, da det ofte er her, ideerne udvikles.

Bam-bus har medvirket til en bred arbejdsmiljøindsats, som fokuserer på på at forbygge sikkerhed og ulykker, forebyggelse af muskel-skelet-skader og nedslidning og reduktion af eksponering for støv, støj og giftige materialer. Der vil opstå ny typer af AM-problemer fremover, som Bam-bus konsulenterne med al sandsynlighed vil kunne følge med i og inddrage i deres informationsindsats. Psykisk arbejdsmiljø vil være en særlig udfordring både for branchen og for konsulenterne.

Bam-bus-konsulenterne møder alle typer af virksomheder og ledere. En "ny" lederstil, der prioriterer, at 'arbejds miljøet er i orden' ser ud til at være i fremmarch. Holdningen er nem at knytte an til, men disse ledere har ofte et stort behov for viden om arbejdsmiljø, ikke mindst i forhold til at tænke alle arbejdsmiljøvilkår med i deres planer og systemer. Modsat den traditionelle mester, der ønsker hurtige og præcise råd om, hvad han skal gøre, åbner den 'nye' leder for mere procesorienterede konsulentopgaver som fx at medvirke ved rundringer. Det viser sig som meget værdifuldt, men udfordringen for Bam-bus er at opbygge tillid fra virksomhederne, såvel fra medarbejderne som fra lederne, ved at hjælpe dem med det, de har svært ved og samtidigt undlade at påtage sig ansvaret for deres arbejdsmiljøindsats.

Generelt synes der at være et udviklingspotentialer for konsulenterne ved at reflektere over deres egen praksis og udvikle nye konsulentkompetencer og -stile. De er i dag kapable ekspertkonsulenter og modtager stor ros for hurtig, præcis og problemløsende vejledning. Det antages, at behovet for en mere procesorienteret tilgang vil øges. Det er en anden opgave og kræver fokus på at opbygge tilliden over tid og udvikle langsigtede opgavefællesskaber. Det vil derfor være hensigtsmæssigt at prioritere dette i den interne træning og erfaringsudveksling.

Bam-bus-konsulenterne mødes jævnligt og udveksler erfaringer, men skal de fortsat være helt med fremme, vil det være vigtigt, at de kan indgå i netværk med andre også. Det kan være med andre arbejdsmiljøprofessionelle, organisationskonsulenter og arbejdsmiljøforskere. En særlig gruppe er de arbejdsmiljøprofessionelle på de større og mellemstore bygge- og anlægsvirksomheder, som har et meget stort behov for vidensdeling. Andre relevante netværk inddrager virksomheder, producenter og leverandører, der ønsker at indgå aktivt i udviklingsprojekter. Sådanne netværke er vanskelige at facilitere og vedligeholde. Der ligger derfor en stor opgave, som Bam-bus ville kunne påtage sig, i at skabe rammerne for sådanne netværk. Det kunne gøres ved at udvide Bam-bus-ordningen med en udviklingsdel, der råder over ressourcer til at igangsætte udviklingsprojekter og skabe og facilitere relevante netværk.

En anden aktivitet, der allerede indgår i Bam-bus' repertoire er seminarer, kurser og undervisning i mindre omfang. Virksomhedernes arbejdsmiljøansvarlige har et stort og voksende behov for uddannelse. Derfor vil tilbud om uddannelse som en ny del af tilbuddene fra Bam-bus imødekomme et behov på mange virksomheder. Evt. kan de 1½ dages uddannelser, som virksomhederne skal tilbyde arbejdsmiljørepræsentanter og arbejdsledere med arbejdsmiljøansvar, være en ramme for at udvikle nye tilbud.

En opgave, som mange virksomheder efterspørger, er hjælp til at udvikle virksomhedernes arbejdsmiljøorganisation. Der tegner sig imidlertid tre forskellige målgrupper for denne opgave:

- Virksomheder uden nogle egne arbejdsmiljøressourcer eller organisation. Bam-bus kan medvirke til, at arbejdsmiljøet overhovedet prioriteres. Men Bam-bus kan let komme til at overtage arbejdsmiljøarbejdet. Opgaven er derfor på sigt at gøre virksomheder og medarbejdere selv i stand til det.
- Virksomheder, som har en formel arbejdsmiljøorganisation, men mangler viden og evne til at integrere indsatsen i det daglige arbejde. Her er grobund for at opbygge langsigtede opgavefællesskaber og styrke de aktører, der bærer ansvaret i virksomhederne samt hjælpe til med, at alle inddrages.
- Større virksomheder med egen arbejdsmiljøkompetence. Her kan Bam-bus med fordel bidrage til at opbygge netværk, der sikrer vidensdeling og spredning af erfaringer, da det er en mangel for mange af disse virksomheders arbejdsmiljøfolk.

Hvis Bam-bus skal spille en større rolle overfor bygherrer, byggeledere, projekterende og koordinatører mangler ordningen endnu at blive bredt kendt som et attraktivt tilbud blandt denne målgruppe. Meget kan forebygges, hvis de tænker arbejdsmiljøet med. Det er dog vanskeligt for Bam-bus at skabe kontakten, ligesom rammerne, inden for hvilke de kan støtte og formidle til denne gruppe, er uklare. Men Bam-bus-ordningen har her et stort udviklingspotentiale.

Bam-bus har haft den strategi at møde virksomhederne, hvor de er, og søge at afdække deres behov. Det har udviklet konsulenternes arbejde til at omfatte en lang række forskellige tilbud og strategier. Hvis Bam-bus fortsat formår at lytte til virksomhedernes behov og udvikle tjenesten efter dette, er der fortsat nok at tage fat på. Hvis Bam-bus fortsat skal imødekomme virksomhedernes behov, er der dog også nogle af de rammer, ordningen fungerer under, som med fordel kan tages op til overvejelse, når der laves nye udviklingsplaner for tjenesten. Det gælder fx uddannelsesaktiviteter, deltagelse og facilitering af netværk, kampagner over for projekterende og rådgivere, kontakt til udenlandske virksomheder, opsøgende virksomhed over for nystartede virksomheder osv.

10 LITTERATURLISTE

Evalueringsrapporter:

Pedersen F., Hofmann Mehlsen S., Jensen Flensborg M., Nielsen K., (2010): *Evaluering af Arbejdstilsynets dialogmøder med bygherrer*, udgiver: TeamArbejdsliv, Grontmij/Carl Bro.

Pedersen F., Hofmann Mehlsen S., Thörnfeldt C., (2014): *Evaluering af Byggeriets Arbejdsmiljøbus*, udgiver: TeamArbejdsliv.

Pedersen F., Hjortebjerg J., Thörnfeldt C., (2013): *Evaluering af informationsmøder om Arbejdsmiljø i byggeri og anlæg – fra projektering til udførelse - Rapport til Branchearbejdsmiljøråd for Bygge & Anlæg*, udgiver: TeamArbejdsliv.

Pedersen F., Hjortebjerg J., Thörnfeldt C., (2013): *Evaluering af informationsmøder om risikobaseret tilsyn - Rapport til Branchearbejdsmiljøråd for Bygge & Anlæg*, udgiver: TeamArbejdsliv.

Pedersen F., Andersen Rye T., Kludt Kimiko L., (2011): *Evaluering af Byggeriets Arbejdsmiljøbus - Rapport til Byggeriets Arbejdsmiljøbus*, udgiver: TeamArbejdsliv.

Pedersen F., Kludt Kimiko L., (2010): *Seks branchers vurdering af BAR Bygge & Anlægs informationsmaterialer*, udgiver: TeamArbejdsliv.

Mathiesen Godt T., Pedersen F., (2010): *Evaluering af vejledninger om opmuringarbejde – Branchevejledninger og faktablade*, udgiver: TeamArbejdsliv.

Kvorning Veng L., Dziekanska A., Smith Hardman L., Madsen C., Nielsen L., Buchardt Løvdal H., Flyvholm MA., (2013): *Evaluering af implementering af forebyggelsespakker i bygge- og anlægsbranchen*, udgiver: NFA.

Forsknings- og udredningsrapporter:

BAT-Kartellet (2010): *Produktiviteten i byggeriet – En analyse af mulighederne for at forbedre produktiviteten i byggebranchen*.

Forman M., Laustsen S., Petrsen M., (2011): *Nye samarbejdsformer og arbejdsmiljø på byggepladsen – en organisatorisk udfordring for de deltagende virksomheder i byggeprocessen*, udgiver: SBI forlag, publiceret i samarbejde med COWI.

Frydendal Pedersen AE., (2004): *Arbejdsulykker! alle har en historie” Om sikkerhedskultur og læring i tømrerbranchen*, udgiver: Byg DTU.

Deloitte (2013): *Analyse af den danske byggesektor - Analyse af rammevilkår*, udgiver: Deloitte.

Damvad (2013): *Konkurrencesituationen i dansk byggeri*, udgiver: Damvad, publiceret i samarbejde med Quartz + Co.

Arbejdsmiljø, helbred og camps, 2003 udgiver: CASA, Carl Bro A/S og Arbejdsmiljøinstituttet

Møller J., Øbro M., (2010): *Strategisk samarbejde mellem byggeriets mindre virksomheder*, udgiver: Dansk Byggeri.

Kristiansen K., Storgaard K., Egebjerg C., (2006): *Strategiske Partnerskaber i Byggeriet*, udgiver: Byg DTU, SBI.

New Insight, (2013): *Udsigterne for bygge- og anlægsbranchen 2013-2020*, udgiver: New Insight.

Hasle P., Limborg HJ., Ledskov A., Nalholm E., (2004): *Arbejds miljøarbejdet i mindre og mellemstore virksomheder – en litteraturanalyse*, udgiver: IPL, DTU, CASA.

TeamArbejdsliv (2013): *Nedriverbranchen*, Upubliceret notat fra INVINE-projektet.

Andersen Rye T., Klitgaard C., Limborg HJ., Granerud L., (2010): *Klædt på til arbejdsmiljøet - En analyse af to brancheindsatser rettet mod mindre virksomheders arbejdsmiljø*, udgiver: TeamArbejdsliv, NFA.

Limborg HJ., Voxtrup J., (2008): *Arbejds miljørådgivningens fremtid – set i historisk lys*, publiceret i forbindelse med PAVLA-projektet, udgiver: TeamArbejdsliv.

Bekendtgørelser:

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 117 af 5. februar 2013: *Bekendtgørelsen om bygherrens ansvar og pligter*, kap. 1-9, v. Jensen J./Jensen E.

Arbejdstilsynets bekendtgørelse nr. 110 af 5. februar 2013: *Bekendtgørelsen om projekterendes og rådgiveres pligter*, kap. 1-5, v. Jensen J., Jensen E.

BILAG 1: DATAGRUNDLAG

Virksomhedsinterview

Som grundlag for denne analyse er der gennemført otte interview med virksomheder, der har erfaring med at bruge Bam-bus. Virksomhederne er udpeget af Bam-bus-konsulenterne og dækker hele landet og mange typer af virksomheder. Ved besøgene interviewedes ejeren og en eller to medarbejdere (i et tilfælde var det ikke muligt at interviewe en medarbejder) Bam-bus-konsulenterne deltog også ved besøget og i dele af interviewene. Virksomhederne har ønsket at være anonyme.

Aktørinterview

Følgende personer er interviewet på baggrund af anbefaling fra DK byggeri, 3F og Bam-bus:

- Mogens Larsen, 3F.
- Bruno Kania, Bygningsarbejderne i Odense, 3F.
- Freddy Hansen i 3F.
- Mette Møller Nielsen, Dansk Byggeri.
- Flemming Kjærgaard fra Træsektionen i Dansk Byggeri.
- Søren Rasmussen fra Murersektionen i Dansk Byggeri.

Følgende har bidraget på anden vis:

- Peter Plougman, New Insight.
- BAT-kartellet har ved Camilla Vakgaard givet litteraturhenvisninger.
- Anders Kabel, Bam-bus har bistået med detailoplysninger og afklaring af spørgsmål.

Litteratursøgning

Litteraturstudiet søger at afdække, hvilken eksisterende viden i form af rapporter fra forsknings- og udviklingsprojekter m.m., som omhandler den forventede udvikling af bygge- og anlægsbranchen med særligt fokus på arbejdsmiljøområdet.

Der er udarbejdet følgende søgelog.

Dansk sammenhæng:

- 'Sikkerhedskultur i byggebranchen'.
- 1 *downloadede*.
- 'Nye arbejdsmiljøindsatser i byggebranchen'.
- 1 *downloadede*.
- 'Samarbejdskulturer i bygge- og anlægsbranchen'
- 'Metrobyggeriet + arbejdsmiljø'.
- 'Arbejdsmiljøledelse fremmer godt arbejdsmiljø i byggebranchen'
- 'Evaluering af arbejdsmiljøledelse i byggebranchen'.
- 'Arbejdsmiljø i byggebranchen'.
- 1 *downloadede*.
- 'Myndighedernes regulering i byggebranchen'.
- 1 *downloadede*.
- 'Ny arbejdsmiljøindsatser'.
- 'Analyse af licitationsregler i byggeri'.
- 1 *downloadede*.
- 'Strategiske partnerskaber i byggebranchen'.

- 2 downloadede.

Ud fra søgningen er følgende rapporter blevet gennemlæst, alle er i højere eller mindre grad blevet brugt i nedenstående litteraturstudie:

- Anne Richter Elsebet Frydendal Pedersen, 2004: *Arbejdsulykker! alle har en historie*. Om sikkerhedskultur og læring i tømrerbranchen – søgeord: sikkerhedskultur, læring, myndighedernes regulering – søgeord: sikkerhedskultur.
- Deloitte, 2013: *Analyse af den danske byggesektor*. Hovedrapport – søgeord: Byggebranchens vilkår.
- Damvad.com: *Konkurrencesituationen i dansk byggeri, 2013* – søgeord: licitationsregler.
- CASA, Carl Bro as og Arbejds miljøinstituttet: *Arbejds miljø, helbred og camps, 2003* - søgeord: større byggeprojekter med udenlandske byggevirksomheder.
- Flemming Pedersen, Signe Mehlsen, Maya Flensborg Jensen, Kaia Nielsen, 2014: *Evaluering af Arbejdstilsynets dialogmøder med bygherrer* – søgeord: virkemidler.
- Marianne Forman, Susse Laustsen og Marchen Petersen i samarbejde med COWI 2011: *Nye samarbejdsformer og arbejdsmiljø på byggepladsen – en organisatorisk udfordring for de deltagende virksomheder i byggeprocessen* - søgeord: virkemidler.
- Jonas Møller og Mette Øbro, 2010: *Strategisk samarbejde mellem byggeriets mindre virksomheder* - søgeord: strategiske partnerskaber.
- Kristian Kristiansen, Kresten Storgaard, Christin Egebjerg, 2006: *Strategiske Partnerskaber i Byggeriet* – søgeord: netværk i byggebranchen, supply chain.

I alt otte rapporter.

Rapporter fundet af andre veje:

- Flemming Pedersen, Troels Godt Mathiesen, 2010: *Evaluering af vejledninger om opmurringsarbejde* – søgeord: virkemiddel og myndighedens regulering.
- Newinsight, 2013: *Udsigterne for bygge- og anlægsbranchen 2013-2020*, søgeord: bygge- og anlægsbranchen på længere sigt.
- Laura Veng Kvorning, Angelika Dziekanska, Louise Hardman Smith, Christina Madsen, Lisbeth Nielsen, Helle Løvdal Buchardt og Mari-Ann Flyvholm, 2013: *Evaluering af implementering af forebyggelsespakker i bygge- og anlægsbranchen* – søgeord: arbejdsmiljø virkemidler i bygge- og anlægsbranchen.

I alt tre rapporter.

Samlet udvalgt og gennemlæste rapporter: 11

Den samlede litteratur er empiriske eksempler fra rapporter baseret på større undersøgelser. Den danske litteratur har i højere grad være specificeret til Bam-bus' behov for formidlingsaktiviteter om arbejdsforhold og indsatsstrategier rettet mod hjemmevirksomheder og byggepladser i dansk kontekst. Rapporternes emne optræder som følgende:

- Virkemidler i bygge- og anlægsbranchen.
- Supply chain/trimmet byggeri/strategiske partnerskaber.
- Sikkerhedskultur.
- Byggebranchens vilkår/konkurrence.
- Påvirkning af myndighedernes reguleringer.
- Branchen på længere sigt.

BILAG 2: INTERVIEWGUIDE

Interviewguide organisationsrepræsentanter, behovsanalyse Bam-bus

Spørgsmål
<p>Hvordan tror du, at udviklingen i byggeopgaverne vil påvirke behovet for arbejdsmiljøoplysning – i stil med Bam-bus?</p> <p>Fx</p> <ul style="list-style-type: none">- Behovet for byggeri og typer af byggeri på kort sigt og lidt længere sigt. (Nedrivning, renovering, nybyggeri)- Boligpolitikens betydning- Infrastrukturanlæg- Byggeherrekrav og rammer for udbud m.m.- Fordeling af ansvar og pligter
<p>Hvordan tror du, at bygge- og anlægsbranchens udvikling vil påvirke behovet for arbejdsmiljøoplysning – i stil med Bam-bus?</p> <p>Fx</p> <ul style="list-style-type: none">- Organisationernes udvikling og organisationsgraden (både A og B)- Autorisationsordninger (som VVS og eL)- Aftaler som regulering af andet end løn- og arbejdsvilkår (AM)- Samarbejde mellem a- og b-siden
<p>Hvordan tror du, at udvikling i virksomhedstyper vil påvirke behovet for arbejdsmiljøoplysning – i stil med Bam-bus?</p> <p>Fx</p> <ul style="list-style-type: none">- <i>Den lille mester:</i>- Fra patriark til kammerat- Kortlevetid og hyppige skift- <i>Den mellemstore:</i>- Organisation og struktur- <i>De store:</i>- Egen kontrol og intern AM-ekspertise- TENDENSER:- Specialisering
<p>Hvordan tror du, at udvikling i ledelse vil påvirke behovet for arbejdsmiljøoplysning – i stil med Bam-bus?</p> <p>Fx</p> <ul style="list-style-type: none">- Ledelsesstile og traditioner- Prioritering og strategisk ledelse contra dag-til-dag-ledelse.- Prioritering af AM og samarbejde med konsulenter- Partnering og Lean- Samarbejdssystemets betydning (SU/AMO)- Intern AM-ekspertise- Byggekoordinatorens betydning- LPS- Træning og uddannelse i ledelse og planlægning

Hvordan tror du, at udvikling i netværkssamarbejde vil påvirke behovet for arbejdsmiljøoplysning – i stil med Bam-bus?

Fx

- Netværkssamarbejde (uformelt – formelt)
- Organisationsgrad og deltagelse i arbejdsgiverforeninger
- Andre formelle netværker
- Lokale netværker fx mellem samarbejdende håndværkere (uformelle)
- Samarbejde og netværk på byggepladser

Hvordan tror du, at udvikling i teknologi vil påvirke behovet for arbejdsmiljøoplysning – i stil med Bam-bus?

Fx

- Nye byggemetoder
- Nye værktøjer og materialer
- Nye hjælpemidler og sikkerhedsforanstaltninger

- Hvad forventer du sker af udvikling i forhold til teknologi og materialer?

Hvordan tror du, at udvikling i arbejdskraften vil påvirke behovet for arbejdsmiljøoplysning – i stil med Bam-bus?

Fx

- Tilgang til fagene
- Uddannelsernes kvalitet og omfang af AM
- Organisationsgrad
- Indvandrere hvem, hvor mange og hvad slags?
- Stor differentiering blandt dem og deres AM
- Lønniveauet
- Muligheder for at øge organisationsgraden

Hvordan tror du, at udvikling i arbejdet/arbejdsopgaverne vil påvirke behovet for arbejdsmiljøoplysning – i stil med Bam-bus?

Fx

Fordeling mellem ulykker, ergonomi, stoffer og materialer

Nye problemer:

- Psykisk arbejdsmiljø
- Nye stoffer og materialer

Gamle problemer, der kræver større opmærksomhed:

- Støv

Hvordan tror du, at udvikling i andre anvendte virkemidler vil påvirke behovet for arbejdsmiljøoplysning – i stil med Bam-bus?

Fx

BAR:

- Formidling af viden og vejledninger

AT:

- Regler og kontrol, kommende fokus på problembrancher
- Fokus på AM-problemer
- Forebyggelsespakker
- Udbredelse og vurdering af nytte
- Konsulenter, herunder Bam-bus

Andre virkemidler:

- Netværk

<p>Hvordan tror du, at udvikling i forskning og udvikling i AM i byggeriet vil påvirke behovet for arbejdsmiljøoplysning – i stil med Bam-bus?</p> <p>Fx</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hvem laver relevant forskning og om hvad - Relation mellem forskning og praksis - Omsætning fra forskning/udvikling til praksis
<p>Konkrete scenarier</p> <ul style="list-style-type: none"> - Formidling om projektering - Fokus på små virksomheder - Fokus på brancher med mange ikke-danske arbejdere - Fokus på AM-koordinator - Fokus på byggeleder - Fokus på AMR - Vejlede bredere ift. netværk m.m.
<p>OPSAMLING</p> <p>Hovedtræk og udfordringer i branchens udvikling</p>

Interviewguide virksomheder/AMR

<p>Spørgsmål</p>
<p>Virksomhedens aktuelle AM-problemer, indsatser og ressourcer</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Hvilke arbejdsmiljøproblemer har været i fokus de seneste år?
<ul style="list-style-type: none"> - Har nye materialer, værktøjer/hjælpemidler og byggemetoder ændret den måde, I udfører arbejde på i de seneste år, og giver det nye udfordringer for arbejdsmiljøet? - Er der nye materialer, værktøjer/hjælpemidler og byggemetoder på vej – og hvilke konsekvenser vil de have for arbejdsmiljøet?
<ul style="list-style-type: none"> - Modtager I som virksomhed AM-rådgivning og støtte fra andre end Bam-bus? <ul style="list-style-type: none"> - Dansk Byggeri/andre organisationer - 3F/andre organisationer - Professionel rådgiver - Henter informationer fra BAR B/A eller lignende - AT - Andre
<p>Arbejdsmiljølæring</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Hvad skal der til for at ændre de ansattes måde at udføre en arbejdsopgave på – fx så den bliver mere arbejdsmiljørigtig? <ul style="list-style-type: none"> - Kom med et 1-2 eksempler - Hvordan sker læringen/forandringen - Hvad ændres, fx nyt teknisk hjælpemiddel, arbejdsmetode?
<ul style="list-style-type: none"> - Hvis I tænker på medarbejdere, som er gode til at arbejde sikkert og tænker på eget og andres arbejdsmiljø – <ul style="list-style-type: none"> - Hvad er det, de gør? - Hvad er de gode til? - Hvorfor gør de det

<ul style="list-style-type: none"> - Når der sker en udvikling, så en arbejdsopgave fremover bliver løst mere arbejdsmiljørigtigt, skyldes det: <ul style="list-style-type: none"> - Ønsket om at løse opgaven bedst muligt (håndværksmæssig stolthed) - Viden om den mest arbejdsmiljørigtige løsning - Risiko for påbud og sanktioner - At der er kommet nye løsninger/tekniske hjælpemiddel
<ul style="list-style-type: none"> - Hvordan kan en ekstern konsulent hjælpe virksomheden til, at der sker arbejdsmiljøfaglig læring, som sætter sig igennem i form af ændret praksis blandt de ansatte? <ul style="list-style-type: none"> - Kom med et 1-2 gode eksempler
<p>Det eksisterende Bam-bus</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Hvilken erfaring har I med hjælp fra Bam-bus? <ul style="list-style-type: none"> - Kom med et 1-2 gode eksempler
<ul style="list-style-type: none"> - Kan Bam-bus-konsulenterne bidrage yderligere til at hjælpe virksomheden med at udføre arbejdet arbejdsmiljømæssigt forsvarligt? <ul style="list-style-type: none"> - Ved at hjælpe yderligere med konkrete løsninger - Ved at hjælpe yderligere med at videregive informationer - Ved at hjælpe yderligere med at styrke det forbyggende arbejdsmiljøarbejde - Andre måder
<ul style="list-style-type: none"> - Hvad bidrager Bam-bus mest med i jeres virksomhed? <ul style="list-style-type: none"> - Hjælp til at forebygge ulykker - Hjælp til at forebygge nedslidning
<ul style="list-style-type: none"> - Er der behov for AM-rådgivning i forbindelse med tilbudsgivning/planlægning af opgaver: <ul style="list-style-type: none"> - Til at forudse arbejdsmiljøudfordringer i udførelsen (granskning) - For at kunne give realistiske tilbud, indregne brug af tekniske hjælpemidler m.v. - Vil I som virksomhed være opsøgende (ingen udefra ved hvornår, I arbejder med tilbud)? - Er der behov for hjælp til at afholde den årlige drøftelse i AMO?
<p>Bam-bus arbejder med:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Virksomhedsrettet vidensformidling og støtte - Deltagelse i organisationernes aktiviteter (hvordan forklarer vi det?) - Uddannelse på erhvervsskoler - Påvirkning af leverandører - Bidrag til udvikling af tekniske hjælpemidler m.m. - Tænker I, at Bam-bus' aktiviteter på nogle af disse områder skal op- eller nedprioriteres?
<ul style="list-style-type: none"> - Hvordan kan Bam-bus hjælpe jer til at blive mere selvhjulpne fremover?
<p>Kontaktform</p>
<ul style="list-style-type: none"> - Hvordan ønsker I, at kontakten mellem virksomhed og Bam-bus skal være fremover? <ul style="list-style-type: none"> - Som den er - Virksomheden mere opsøgende - Bam-bus mere opsøgende - Mere kontakt via mail/telefon eller besøg

- | |
|---|
| <ul style="list-style-type: none">- Hvordan skal Bam-bus-besøg foregå?<ul style="list-style-type: none">- På en konkret byggeplads, hvor der er fokus på de konkrete opgaver, som udføres- Ved besøg i hjemmeverksamheden/skuret, hvor der er fokus på et eller flere arbejdsmiljøemner, og hvor både ledelse og medarbejdere er til stede |
| <ul style="list-style-type: none">- Er der behov for et øget fokus på arbejdsmiljøkoordinator/byggeleder?<ul style="list-style-type: none">- (Unge) byggeledere, bedre til at runderne ude på pladsen- (Ældre) byggeledere, bedre til at prioritere AM |