



# CHALMERS

---



## Förbättring av arbetsmiljö i produktion genom effektivisering av kommunikation

*Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet*

*Samhällsbyggnadsteknik*

HANNA NÄRHI  
NICOLE TOBRAND



EXAMENSARBETE ACEX20-18-06

# Förbättring av arbetsmiljö i produktion genom effektivisering av kommunikation

*Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet*

*Samhällsbyggnadsteknik*

HANNA NÄRHI

NICOLE TOBRAND

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Avdelningen för Construction Management

CHALMERS TEKNISKA HÖGSKOLA

Göteborg, 2018

Förbättring av arbetsmiljö i produktion genom effektivisering av kommunikation

*Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet*

*Samhällsbyggnadsteknik*

HANNA NÄRHI

NICOLE TOBRAND

© HANNA NÄRHI, NICOLE TOBRAND, 2018

Examensarbete ACEX20-18-06

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Chalmers tekniska högskola 2018

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Avdelningen för Construction Management

Chalmers tekniska högskola

412 96 Göteborg

Telefon: 031-772 10 00

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik

Göteborg 2018

Förbättring av arbetsmiljö i produktion genom effektivisering av kommunikation

*Examensarbete inom högskoleingenjörsprogrammet  
Samhällsbyggnadsteknik*

HANNA NÄRHI

NICOLE TOBRAND

Institutionen för arkitektur och samhällsbyggnadsteknik  
Avdelningen för Construction Management  
Chalmers tekniska högskola

## **SAMMANFATTNING**

Byggbranschen är en projektintensiv bransch med snabba beslut och tidspress. Detta leder till en betydande risk för arbetsrelaterade skador. Därför är det av stor vikt att främja en god arbetsmiljö och en effektiv kommunikation. Vid samtal med företaget BESAB har problematiken angående kommunikationen kring arbetsmiljö och arbetsmiljöplanen diskuterats. Det som framkom var att kommunikationen mellan tjänstemän och yrkesarbetare för tillfället ej var optimal utan kunde förbättras med rätt metoder.

Syftet med denna rapport var att undersöka hur kommunikationen kring arbetsmiljö och arbetsmiljöplanen ser ut mellan yrkesarbetare och tjänstemän på företaget BESAB. Undersökningen gjordes i syfte att få en inblick i hur medarbetarna upplever situationen, att synliggöra eventuella hinder samt för att kunna ta fram förslag till förbättringsåtgärder.

Studien utfördes i tre delar; genom litteraturstudie, enkätundersökning samt intervjuer med representanter från företaget. Litteraturstudien låg till grund för den teoretiska bakgrunden, utformningen av frågorna i enkätundersökningen samt till frågor för intervjuerna med företagsrepresentanter.

Resultatet från enkät- och intervjustudien visade att både tjänstemän och yrkesarbetare ansåg att arbetsmiljön och kommunikationen fungerade bra i dagsläget, men att förbättringspotential finns. De förbättringsåtgärder som föreslås i denna rapport grundas på de synpunkter som framkom under studiens genomförande. Förslag på åtgärder som redovisas är regelbundna arbetsplatsträffar, fler strukturerade utbildningsmöjligheter i ledarskap och kommunikation, att inspirera samt uppmuntra till uppåtriktad kommunikation på företaget.

Nyckelord: kommunikation, arbetsmiljö, yrkesarbetare, tjänstemän

Improving the working environment in production through the efficiency of communication

*Degree Project in the Engineering Programme  
Civil and Environmental Engineering*

HANNA NÄRHI

NICOLE TOBRAND

Department of Architecture and Civil Engineering  
Division of Construction Management  
Chalmers University of Technology

## **ABSTRACT**

The construction industry is filled with quick decisions as well as time pressure. This leads to a significant risk of work-related injuries. It is therefore important to promote a good working environment and effective communication in the workplace. In discussions with the company BESAB, problems regarding communication in the workplace and the work environment plan was discussed. What emerged was that communication between white-collar workers and skilled workers at the moment was not optimal but had the potential to be improved by appropriate methods.

The purpose of this report was to investigate how communication about the work environment and the work environment plan functions between civil servants and skilled workers at BESAB. The study was performed in three parts; as a study of relevant background literature, as a developed questionnaire and by interviewing representatives from the company. The questionnaire aimed to gain insight on how employees perceive the situation, to visualize possible obstacles, and to develop proposals for improvement measures.

The literature study formed the basis for the theoretical background, the design of the questions in the questionnaire and questions for the interviews with representatives from the company.

The results of the questionnaire and the interview study showed that both white-collar workers and skilled workers felt that the working environment and communication worked well today, but that improvement measures are still needed. The improvement measures proposed in this report were based on the views expressed during the study. Suggested measures reported includes regular workplace meetings, structured educational opportunities regarding leadership and communication, inspiring and encouraging upward communication at the company.

Keywords: communication, work environment, white-collar worker, skilled worker

# Innehåll

SAMMANFATTNING	I
ABSTRACT	II
INNEHÅLL	III
FÖRORD	VI
BETECKNINGAR	VII
1 INLEDNING	1
1.1 Bakgrund	1
1.2 Syfte	1
1.3 Avgränsningar	1
1.4 Frågeställningar	2
2 METOD	3
2.1 Litteraturstudie	3
2.2 Undersökningsgrupp	3
2.3 Enkäter	3
2.4 Intervjuer	4
3 TEORETISK BAKGRUND	5
3.1 Arbetsmiljöverket	5
3.1.1 Arbetsmiljölagen	5
3.1.2 Arbetsmiljöförordningen	6
3.1.3 Arbetsmiljöverkets föreskrifter	6
3.1.4 Arbetsmiljöplan	6
3.2 Olika roller i företaget – vem ansvarar för vad?	7
3.2.1 Arbetsgivare	7
3.2.2 Arbetstagare	8
3.2.3 Byggherre	8
3.2.4 Byggarbetsmiljösamordnare	8
3.2.5 KMA-samordnare	10
3.2.6 Skyddsombud	10
3.3 Kommunikation	11
3.3.1 Kommunikationstyper	11
3.3.2 Kommunikationsriktningar	12
3.3.3 Kommunikationskanaler	13
4 RESULTAT	15
4.1 Intervjuer	15
4.1.1 Presentation av deltagare	15
4.1.2 Tjänstemän	16
<b>CHALMERS</b> , <i>Arkitektur och samhällsbyggnadsteknik</i> , Examensarbete ACEX20-18-06	III

4.1.3	Yrkesarbetare	19
4.2	Enkäter	20
5	DISKUSSION OCH REKOMMENDATIONER TILL FÖRETAGET	27
5.1	Diskussion	27
5.2	Rekommendationer till Företaget	31
6	SLUTSATS	33
6.1	Kritik mot rapporten	33
6.2	Fortsatta studier	34
7	REFERENSER	35

## BILAGOR

- Bilaga 1 – Resultat av enkätundersökning tjänstemän
- Bilaga 2 – Resultat av enkätundersökning yrkesarbetare
- Bilaga 3 – Enkätmall tjänstemän
- Bilaga 4 – Enkätmall yrkesarbetare
- Bilaga 5 – Förfrågningsunderlag intervju
- Bilaga 6 – Intervjumall tjänstemän
- Bilaga 7 – Intervjumall yrkesarbetare





## Förord

Detta examensarbete är en del av vår högskoleingenjörsutbildning, Samhällsbyggnadsteknik på Chalmers tekniska högskola. Examensarbetet har gjorts i samarbete med företaget BESAB och institutionen Construction Management på Chalmers tekniska högskola under våren 2018.

Vi vill rikta ett stort tack till våra handledare Niklas Gustafsson och Daniel Lillieroth från BESAB för deras tips och synpunkter under rapportens gång.

Vi vill även tacka vår handledare och examinator Bert Luvö från Chalmers tekniska högskola som alltid ställt upp och gett oss vägledning från början till slut.

Ett extra stort tack till alla representanter från BESAB som tagit sig tid att delta i våra enkätundersökningar och intervjuer.

Vi vill även tacka Lars-Erik Jonasson från Sveriges byggindustrier för värdefull information i början av examensarbetet.

Tack!

Göteborg juni 2018

Hanna Närhi

Nicole Tobrand



## **Beteckningar**

*YA* – Yrkesarbetare

*TJM* – Tjänstemän

*AV* – Arbetsmiljöverket

*AFS* – Arbetsmiljöverkets författningssamling (föreskrifter)

*AMP* – Arbetsmiljöplan

*AML* – Arbetsmiljölag

*AMF* – Arbetsmiljöförordningen

*KMA* – Kvalitet, miljö och arbetsmiljö

*Bas-P* – Byggarbetsmiljösamordnare för planering och projektering

*Bas-U* – Byggarbetsmiljösamordnare för utförande

*Företaget* – I rapporten benämns BESAB som Företaget







# 1 Inledning

I detta kapitel presenteras bakgrunden till examensarbetet. Vidare ges även en beskrivning av syftet och de frågeställningar som legat till grund för rapporten, samt dess avgränsningar.

## 1.1 Bakgrund

Byggbranschen är växande och blir allt mer populär att arbeta inom vilket innebär fler människor i rörelse och därmed ett större ansvarsområde för arbetsgivare. I varje företag är det arbetsgivaren som har huvudansvaret för arbetsmiljöarbetet, men samverkan med arbetstagare gör arbetet mer meningsfullt och effektivt. På detta sätt hjälps fler åt att upptäcka de brister och risker som kan finnas i arbetsmiljön (Arbetsmiljöverket, 2015c). En bra kommunikation har stor betydelse i arbetsmiljöarbetet och för lyckade förändringar av arbetsmiljön.

Vid samtal med företaget BESAB har problematiken angående kommunikationen kring arbetsmiljö diskuterats. Företaget anser att det finns brister i arbetet med arbetsmiljön och kommunikationen mellan tjänstemän och yrkesarbetare, där alla vill göra sin röst hörd. Orsaken till att den brister är till viss del att det saknas förståelse mellan parterna men även en okunskap om arbetsmiljö. Företaget är intresserat av att få en tydligare bild om var problemen ligger samt få förslag som förhoppningsvis kan leda till en bättre kommunikation samt en ökad förståelse för vikten av god arbetsmiljö. Som ett förtydligande kommer BESAB att benämnas som Företaget i rapporten.

## 1.2 Syfte

Syftet med denna rapport är att undersöka hur kommunikationen kring arbetsmiljö och arbetsmiljöplanen ser ut mellan yrkesarbetare och tjänstemän på Företaget. Undersökningen görs för att få en inblick i hur medarbetarna upplever situationen, för att synliggöra eventuella hinder samt för att kunna ta fram förslag till förbättringsåtgärder.

## 1.3 Avgränsningar

Rapporten begränsas till att redogöra för kommunikationen kring arbetsmiljö och arbetsmiljöplanen i produktionen på Företaget i Göteborg och Stockholm. Undersökningen fokuserar på Företagets verksamhet och deras egna medarbetare. Eftersom begreppen arbetsmiljö och kommunikation båda är omfattande ämnen kommer delar av dem att belysas medan andra utesluts på grund av tid och resurser.

## 1.4 Frågeställningar

De huvudsakliga frågeställningarna som arbetet syftar i att besvara är följande:

- Hur ser arbetsmiljön på Företaget ut idag?
- Vad är den generella uppfattningen om kommunikationen kring arbetsmiljön på Företaget?
- Vad kan Företaget göra för att förbättra kommunikationen?



## **2 Metod**

Följande kapitel beskriver hur examensarbetet har gått tillväga samt hur syfte och frågeställningar har besvarats.

### **2.1 Litteraturstudie**

Detta arbete grundar sig på en litteraturstudie. Studien har utförts för att få en ökad kunskap om arbetsmiljö, arbetsmiljöplanen och lagarna i anknytning till denna, samt olika kommunikationsteorier. Till grund för litteraturstudien ligger litteratur, rapporter, artiklar och broschyrer från myndigheter, organisationer etc. Litteraturstudien kommer även ligga till grund för intervju- och enkätfrågorna.

### **2.2 Undersökningsgrupp**

Undersökningsgruppen som skall ligga till grund för denna undersökning är tjänstemän och yrkesarbetare på Företaget tillhörande Göteborg och Stockholm. Då undersökningens storlek och tid är begränsad väljs en mindre grupp att intervjua parallellt med en större enkätundersökning. Sammanlagt har åtta personer intervjuats under en period av åtta veckor. För att kunna skapa en bild av hur kommunikationen och synen på arbetsmiljön mellan de olika yrkesrollerna ser ut har urvalet av individer främst berott på vilken roll och arbetsuppgift de har. För att få en så djup bild som möjligt gjordes intervjuerna på tre interna yrkesarbetare där en av dem också är huvudskyddsombud. Samt fem tjänstemän, varav en affärsområdeschef, en arbetschef, en platschef med ansvar som byggarbetsamordnare för utförande, en kvalitet-, miljö- och arbetsmiljösamordnare och en kvalitet-, miljö- och arbetsmiljöansvarig. Alla dessa har sina skyldigheter i arbetsmiljöfrågor och genom de intervjuade fås olika perspektiv.

Genom att samtidigt göra en enkätundersökning kompletteras svaren från intervjun. Enkätundersökningen skall täcka majoriteten av de anställda på Företaget tillhörande Göteborg och Stockholm, därför skickades två olika enkäter ut, en till tjänstemän och en till yrkesarbetare. Totalt skickades 135 enkäter ut, 34 till tjänstemän och 101 till yrkesarbetare.

### **2.3 Enkäter**

I denna rapport har en kvantitativ metod använts i form av enkäter. Denna metod grundar sig på att samla in empiriska och kvantifierbara data, som därefter analyseras och sammanfattas i form av statistik (Nationalencyklopedin, u.å.a). Vid val av denna metod är det viktigt att redan från början veta vilka slutsatser som skall kunna dras och därmed är frågorna noga utvalda så att data kommer till användning (Intervjumetodik, Lantz ).

Valet av deltagare var specialiserat på två yrkesgrupper, tjänstemän och yrkesarbetare. Enkäterna för de olika grupperna är utformade med några basfrågor vilka är likadana i de två fallen och därefter med några frågor som är inriktade på typ av yrkesgrupp. Denna typ av utformning ger inte en korrekt statistisk utvärdering av de två yrkesgrupperna gentemot varandra men inom de två grupperna kan det upprättas statistik som därefter kan analyseras.

Enkäten var webbaserad och distribuerades via epost till de utvalda, där enkäten fanns som en direktlänk i epostmeddelandet (Se Bilaga 3 & 4). Genom att göra en webbaserad enkät når den enklare ett större geografiskt område, då Stockholm och Göteborg var områden som skulle täckas. Enkäten besvarades genom en tolkning av en skala, där tolkningen var olika beroende på fråga.

För att undvika internt bortfall, det vill säga bortfall på enstaka frågor, så var alla frågor i enkäten obligatoriska, med undantag för följdfrågor. Ejlertsson nämner att öppna frågor är svåra då en liten andel väljer att svara på dessa. Anledningen kan vara att deltagarna anser det svårt att formulera relevanta åsikter (Ejlertsson, 2014). Resultatet av enkäterna sammanställdes automatiskt i enkätverktyget, vilket var gynnsamt då det var tidsbesparande och risken för felaktiga resultat minimal.

## 2.4 Intervjuer

Denna rapport kompletteras med en kvalitativ metod i form av intervjuer. Den kvalitativa metoden har sin tonvikt på intervjupersonernas egna uppfattning i form av öppna frågor (Nationalencyklopedin, u.å.b). Vid en kvalitativ metod vet man inte i förväg vilka slutsatser som kan dras, vilket är syftet då tanken är att väcka nya tankar kring ämnet (Intervjumetodik, Lantz). Då det i detta fall har valts att skriva frågor i förväg samt en kombination av öppna och fasta svar så kommer det finnas utrymme för både en kvalitativ analys samt en kvantitativ analys (Intervjumetodik, Lantz).

Frågorna med de fasta svaren fungerar som en grund till den kvantitativa analysen och de öppna svaren ger möjlighet till en kvalitativ analys, även om det kan vara begränsande (Intervjumetodik, Lantz). Nackdelen med denna metod kan vara att den enskildes upplevelse anses ointressant vilket därmed kan leda till att ny kunskap bortses ifrån. (Intervjumetodik, Lantz). Denna nackdel kompenseras med ett öppet avslut på intervjun likt *“Är det något vi har missat som du vill ta upp?”*. Därmed finns möjligheten för den intervjuade personen att lägga till viktiga synpunkter som personen anser vara av betydelse.

Inför intervjuerna skickades en förfrågan om medverkan vid intervju ut till de utvalda personerna. Vid samtycke om medverkande bestämdes tid och plats, och de planerade intervjufrågorna bifogades. Intervjuerna inleddes med en kort beskrivning av syftet med undersökningen och hur informationen senare kommer att användas. Respondenterna tillfrågades om medgivande till inspelning av intervjun, de fick också information om att deras namn inte kommer att refereras i rapporten.

## 3 Teoretisk bakgrund

Detta kapitel behandlar information och teori som är av relevans för rapporten. I kapitlet redogörs för de olika lagar, regler och föreskrifter som ligger till grund för arbetsmiljöarbetet, liksom de roller som är av stor vikt för arbetsmiljöarbetet. Kapitlet behandlar dessutom olika delar inom kommunikation.

### 3.1 Arbetsmiljöverket

AV, Arbetsmiljöverket, är en myndighet som har till uppdrag av regeringen och riksdagen att se till att alla lagar om arbetsmiljö och arbetstider följs av företag och organisationer (Arbetsmiljöverket, 2017a). Enligt arbetsmiljölagens krav har alla anställda i Sverige rätt till en bra och utvecklande arbetsmiljö. Dessutom har AV som ansvar att ta fram föreskrifter och allmänna råd som förtydligar arbetsmiljölagen, förmedla information och ansvara för officiell statistik kring arbetsmiljö och arbetsskador (Prevent, u.å.a). Deras mål är att minska risken för människor att drabbas av ohälsa och olycksfall i arbetet och förbättra arbetsmiljön i det stora hela. Det är arbetsgivaren som har huvudansvaret för arbetsmiljön på arbetsplatsen. AV utför inspektioner av arbetsmiljön på arbetsplatser som har de största arbetsmiljöriskerna och ser till att lagar och föreskrifter inom arbetsmiljö följs. Om brister upptäcks behöver arbetsgivaren åtgärda dessa (Arbetsmiljöverket, 2017a). Inspektionen är också ett viktigt tillfälle för samtal mellan inspektör, arbetsgivare och skyddsombud. Inspektören går igenom arbetsplatsen och visar på vilka risker som finns samt vilka regler som gäller. Men det är också en chans för arbetsgivare och skyddsombud att ställa frågor så att arbetsmiljön kan fortsätta förbättras (Arbetsmiljöverket, 2017b). Det är viktigt för arbetstagarna på ett företag att känna till att arbetsmiljölagen, arbetsmiljöförordningen och relevanta föreskrifter för den dagliga verksamheten skall finnas på arbetsplatsen antingen fysiskt eller digitalt (Prevent, u.å.b).

Arbetsmiljöarbetet är av stor betydelse för både samhället och arbetsmarknadens parter. Regleringen sker i tre steg. Första steget är lagar, antagna av riksdagen, där arbetsmiljölagen är viktigast. Andra steget utgörs av förordningar, utfärdade av regeringen. Tredje steget är regler från AV (Nationalencyklopedin, u.å.c).

#### 3.1.1 Arbetsmiljölagen

AML, Arbetsmiljölagen, är antagen av riksdagen, dess ändamål är att förebygga ohälsa och olycksfall i arbetet, samt att skapa en god arbetsmiljö i övrigt. Lagen gäller varje verksamhet i vilken arbetstagare utför arbete för arbetsgivarens räkning (SFS 1977:1160). AML är en ramlag, vilket innebär att lagen endast innehåller allmänt hållna regler och måste kompletteras med detaljregler för att kunna tillämpas (Nationalencyklopedin, u.å.d., Nationalencyklopedin, u.å.e).

Lagen anger endast i stora drag vilka krav som ställs på arbetsmiljön och vilket ansvar som främst arbetsgivaren har. Ett utav dessa ansvaren är skyldigheten att anmäla

allvarliga tillbud och olyckor till AV (Prevent, u.å.b). Lagen består av nio kapitel som ger en överblick på hur arbetet mot en god arbetsmiljö ska åstadkommas.

### 3.1.2 Arbetsmiljöförordningen

AMF, Arbetsmiljöförordningen, är ett komplement till AML och innehåller bland annat bestämmelser om skyddsombud och skyddskommittéer samt skyldighet att spara vissa dokument med mera (Prevent, u.å.b). En av de första punkterna som AMF tar upp är att vid dödsfall eller svårare personskada som inträffat i samband med utförande av arbetsuppgift ska arbetsgivaren utan dröjsmål underrätta AV. Arbetsgivaren ska också underrätta utan dröjsmål om flera arbetstagare samtidigt drabbats av skador i samband med arbetet samt om tillbud som medfört en allvarlig risk för hälsa och liv. I AMF (SFS 1977:1166) nämns också bland annat under vilken tidsperiod ett skyddsombud är verksam samt vem som ska utses.

### 3.1.3 Arbetsmiljöverkets föreskrifter

En utav AV:s uppgifter är att komplettera lagar och förordningar med en författningssamling som kallas AFS, Arbetsmiljöverkets författningssamling. AFS innehåller mer detaljerade föreskrifter och allmänna råd om vad reglerna i AML innebär i praktiken (Prevent, u.å.c). Varje arbetsplats skall ha de föreskrifter som gäller för verksamheten på plats, antingen i tryckt eller digital form (Prevent, u.å.d). Då det finns tvingande regler i föreskrifterna är en del straffsanktionerade, vilket innebär att påföljden kan bli böter och i värsta fall fängelse (Prevent, u.å.c).

### 3.1.4 Arbetsmiljöplan

Byggherren är den som ansvar för att en AMP, arbetsmiljöplan, upprättas och tillsammans med andra aktörer i byggprocessen har skyldigheter vid upprättandet och uppdatering av planen. AMP är för byggherren ett hjälp- och styrmedel under planeringen av sin verksamhet på byggarbetsplatsen. Den skall tas fram redan innan etablering av byggarbetsplatsen, det vill säga i projekterings- och planeringsfasen (AMP-guiden, u.å.). Enligt AML (SFS 1977:1160) skall också den *ansvarige* se till att AMP anpassas med hänsyn till hur arbetet fortskrider och eventuella förändringar som äger rum.

AMP:s syfte är bland annat att få en grund för hur arbetsmiljöarbetet skall handhas, överväga om det finns några särskilda risker samt erbjuda lösningar på hur förväntade faror på arbetsplatsen skall kunna undvikas (AFS 1999:3). Planen ska innehålla de regler som skall tillämpas på byggarbetsplatsen, en beskrivning av hur arbetsmiljöarbetet ska utföras, samt en beskrivning av de åtgärder som ska vidtas för att arbetsmiljön på byggarbetsplatsen ska kunna uppfylla kraven i AML. Om arbetet kommer utföras på en plats där annan verksamhet pågår samtidigt måste detta också beaktas i planen (AFS 1999:3).

De regler som AMP innehåller bestäms av Arbetsmiljöverkets föreskrifter - AFS 1999:3 med tillägg 2008:16 och 2014:26 - Byggnads- och anläggningsarbete (AMP-guiden, u.å.).

## **3.2 Olika roller i företaget – vem ansvarar för vad?**

När arbeten utförs på en byggarbetsplats, som är utanför det ordinarie arbetsstället och där arbetsledning från det egna företaget ibland saknas, är det väldigt viktigt att alla vet vem de ska kontakta i olika situationer. Alla bör veta vem som är ansvarig för arbetsmiljön på plats och vem de ska vända sig till med frågor om arbetsmiljön (Arbetsmiljöverket, 2017d). I första hand är det arbetsgivaren som har arbetsmiljöansvaret för sin personal och som är skyldig att se till att arbetet kan utföras utan risk för olycka eller ohälsa (Sveriges byggindustrier, 2012). Arbetstagarna ska inte bara veta vilka risker som kan finnas utan också kunna undvika dem (Arbetsmiljöverket, 2017c).

### **3.2.1 Arbetsgivare**

Arbetsgivaren har som ansvar att arbeta för en bra arbetsmiljö. Alla arbetsgivare, både stora som små, ska jobba med ett systematiskt arbetsmiljöarbete. Det innebär i princip att chef och skyddsombud, och övriga arbetstagare ska undersöka och bedöma risker där någon kan komma till skada, samt åtgärda dessa. Därefter följa upp de åtgärder som vidtagits för att se till att de fått avsedd effekt (Arbetsmiljöverket, 2017b). Arbetsgivaren har det främsta ansvaret men vanligen delegeras uppgifter till andra på företaget. Det är viktigt att delegationen är tydlig och alla är medvetna om vad som krävs av dem. Dessa personer måste dock också ha den kunskap, utbildning, resurser och befogenheter som krävs för att kunna försäkra en god arbetsmiljö. Annars betraktas inte delegationen giltig (Sveriges byggindustrier, 2012).

Arbetsgivarens ansvar är bland annat att på byggarbetsplatsen göra riskbedömningar för sina arbeten, både de risker som berör sina egna arbetstagare men också andras. I riskbedömningen förklarar man risken och hur den kan förhindras (Arbetsmiljöverket, 2017d). Det är viktigt att komma ihåg att arbetsgivaransvaret är grunden för all planering för en säker byggarbetsplats. Men också att arbetsgivare ska samarbeta och samråda med arbetstagarna om arbetsmiljöfrågor, det är fastslaget i arbetsmiljölagen (Arbetsmiljöverket, 2017e). Byggherre, projektörer, Bas-P och Bas-U har ett visst ansvar, men endast inom ramen för sina uppgifter i sitt arbete (Arbetsmiljöverket, 2017d).

#### **3.2.1.1 Riskbedömning**

Arbetsgivaren ansvarar för att göra riskbedömningar på alla arbetsplatser, riskbedömningen skall alltid vara skriftlig. I en riskbedömning undersöker man om det finns risker, värderar risken, föreslår åtgärder samt kontrollerar om åtgärderna är gjorda och vad de fått för effekt. Riskbedömningar ska göras regelbundet av

arbetsgivare eller arbetstagare, på så sätt får företaget ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete. (Prevent, u.å.e)

### **3.2.1.2 Tillbudsrapportering**

Enligt AV är ett tillbud en oönskad händelse eller situation som kunnat leda till hälsobesvär, sjukdom eller olycka. Ett tillbud visar alltså på var i arbetet riskerna finns. Tillbudsrapportering är en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet som varje arbetsgivare ska bedriva. På varje arbetsplats bör det finnas rutiner kring hur en tillbudsrapportering ska gå till och det är viktigt att alla arbetstagare vet till vem de ska rapportera tillbud. Även om arbetsgivaren har det yttersta ansvaret är det viktigt med ett samarbete med arbetstagarna när tillbud ska rapporteras och undersökas (Arbetsmiljöverket, 2015b).

### **3.2.2 Arbetstagare**

Det är av stor vikt att arbetstagarna är aktiva i det dagliga skyddsarbetet, att följa de instruktioner och ordningsregler som gäller på arbetsplatsen. Arbetstagaren har inget formellt ansvar men ska delta i arbetsmiljöarbetet genom att exempelvis rapportera risker och tillbud, lämna synpunkter och ge förslag på åtgärder (Arbetsmiljöverket, 2017e). Enligt Arbetsmiljölagen (SFS 1977:1160) skall arbetstagaren delta i arbetsmiljöarbetet, samt i de åtgärder som vidtas för att skapa en god arbetsmiljö. Arbetstagaren ska använda de skyddsanordningar som bestäms och vara uppmärksam på de risker som kan finnas samt följa givna föreskrifter. Om arbetstagaren märker att en allvarlig risk föreligger så är han skyldig att omedelbart upplysa sin arbetsgivare eller sitt skyddsombud (Sveriges byggindustrier, 2012).

### **3.2.3 Byggherre**

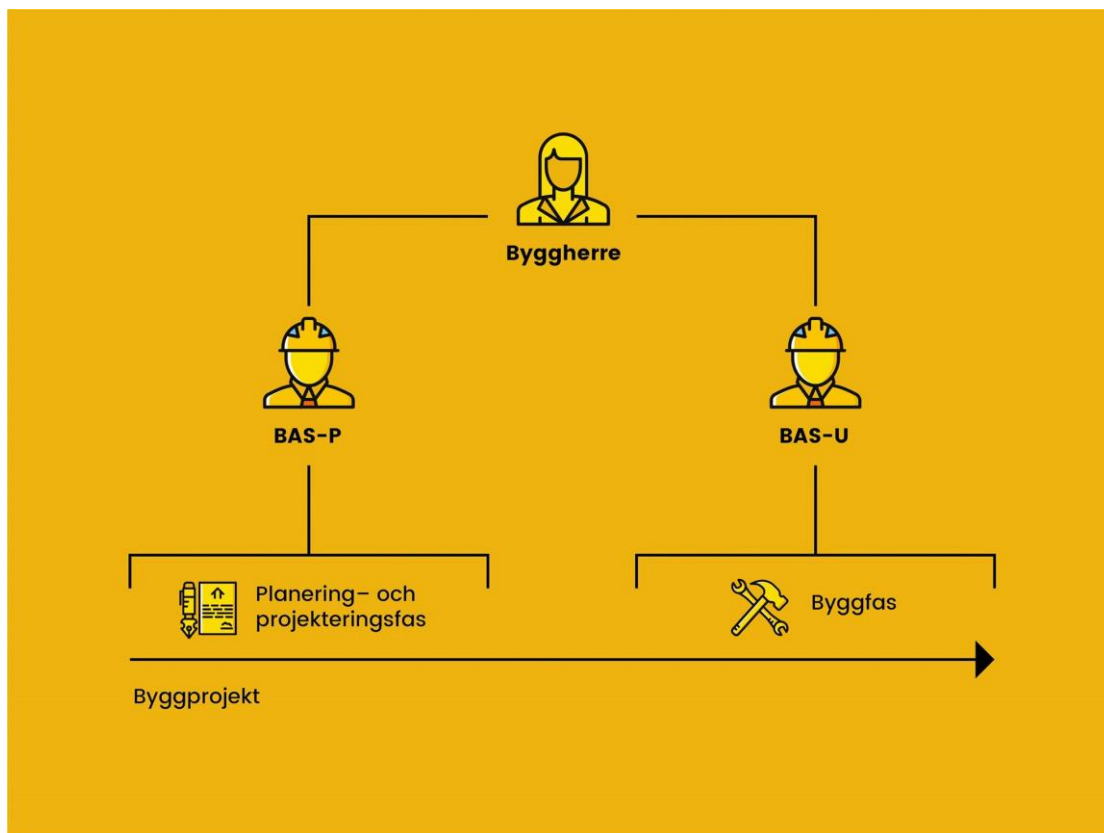
“Byggherren är den som för egen räkning utför eller låter utföra projekterings-, byggnads-, rivnings-, eller markarbeten” (Boverket, 2016). Byggherren kan antingen vara en fysisk- eller en juridisk person.

Byggherren har ett så kallat “back up” ansvar, vilket innebär att han ska se till att alla utför sina arbetsmiljöuppgifter. Byggherren har till sin hjälp två byggarbetsmiljösamordnare, en för projektering och planering, samt en för utförande. Det är byggherren som utser kompetenta byggarbetsmiljösamordnare som ska samordna arbetsmiljöarbetet under hela processen (Arbetsmiljöverket, 2017d).

### **3.2.4 Byggarbetsmiljösamordnare**

För att hantera arbetsmiljöfrågor utser byggherren en Bas, byggarbetsmiljösamordnare, från början till slutet i ett byggprojekt. Det kan bara finnas en Bas-P och en Bas-U i varje projekt. De som utses kan antingen vara en fysisk person, eller en juridisk person, exempelvis ett aktiebolag (Arbetsmiljöverket, 2017d). Väljs en juridisk person som Bas måste byggherren utse en fysisk person som

handläggare (Zert, 2015). Byggherren ansvarar för att Bas-P och Bas-U har den särskilda praktiska och teoretiska kunskap som uppdraget kräver (Arbetsmiljöverket, 2017d). Här nedan visas en bild över i vilket skede respektive Bas ansvarar för.



Figur 1 Tidslinje för byggarbetsmiljösamordnarnas ansvar. Författarnas egna figur.

### 3.2.4.1 Byggarbetsmiljösamordnare för projektering

Bas-P är byggarbetsmiljösamordnare i det tidiga skedet av ett projekt som kallas planering och projektering. Bas-P ska granska och samordna alla underlag från projektörerna, samt planera och projektera utifrån arbetsmiljö och säkerhet (Arbetsmiljöverket, 2017d., AMP-guiden, u.å.). Detta ska dokumenteras i en AMP där risker och förslag på lösningar framgår. En AMP skall finnas tillgänglig innan etablering av en byggarbetsplats och det är Bas-P:s ansvar (AMP-guiden, u.å.).

### 3.2.4.2 Byggarbetsmiljösamordnare för utförande

Bas-U är byggarbetsmiljösamordnare under själva utförandet av ett projekt. Då det praktiska byggskedet startar lämnar Bas-P över ansvaret till Bas-U. Bas-U ska se till att samordna de olika arbetena och se till att risker undviks. Det ligger på Bas-U:s ansvar att det finns en AMP tillgänglig under hela det praktiska byggskedet samt att den uppdateras i den mån det behövs. Bas-U ansvarar även för skyddsarbete och skyddsronder (AMP-guiden, u.å.). Via regelbundna skyddsronder kan Bas-U upptäcka fel och brister och ett hjälpmedel kan vara att använda sig av checklistor. Checklistor underlättar säkerhetsarbetet och gör det enklare att följa upp och åtgärda (Arbetsmiljöverket, 2015a).

### **3.2.5 Kvalitet-, miljö- och arbetsmiljösamordnare**

En KMA-samordnare jobbar normalt i ett eller flera projekt samtidigt med kvalitet-, miljö- och arbetsmiljö. Vad gäller kvalitet så handlar det om dokumentation som stödjer eller bevisar att arbetet som utförts har utförts som det ska, dokumentation såsom exempelvis checklistor, protokoll etc. Termen miljö innefattar arbete såsom att säkerställa att projekt uppfyller kraven som finns i miljöbalken, lokala föreskrifter samt de föreskrifter som finns på ett projekt. Ett av dessa är att säkerställa att material som används uppfyller alla krav, många projekt har numera certifieringar av olika slag såsom Svanen, SundaHus etc. Vad gäller arbetsmiljö syftar det till systematiskt arbetsmiljöarbete, först och främst med riskbedömningar och ser till så att inga arbeten utförs utan eftertanke. Andra bitar inom arbetsmiljö är uppföljning av säkerhet- och skyddsanordningar, närvara vid skyddsronder samt rapportera och följa upp olyckor och tillbud. Beroende på projektets storlek varierar antalet KMA-samordnare. Finns det ingen KMA-samordnare så är det platschef och arbetsledare som sköter den biten, då även de har ett stort ansvar vad gäller kvalitet-, miljö- och arbetsmiljö (N. Gustafsson, Personlig kommunikation, 6 april 2018).

#### **3.2.5.1 Kvalitet-, miljö- och arbetsmiljöansvarig**

En KMA-ansvarig är ledningsgruppens utsände för att säkerställa att KMA-arbetet fungerar i hela organisationen. Den KMA-ansvarige jobbar oftast inte direkt i ett projekt, däremot så görs interna revisioner för att få en generell uppfattning av hur det fungerar i projekten. Utifrån de interna revisorerna upprättas sedan ett sammanställt underlag för de beslut som behöver tas. KMA-samordnare är ibland med och gör dessa revisioner, och upptäcks brister så är det någonting som behöver läggas mer resurser och planering på för att komma tillrätta med problemen så att de inte uppstår i framtida projekt. Det är här arbetsberedningar och arbetsmiljöplanen kommer in, i dem finns möjligheten att påverka den egna personalen men även underentreprenörer att följa företagets riktlinjer. Detta arbete ligger centralt på en KMA-ansvarig, men de har också KMA-samordnare till sin hjälp för att säkerställa att det verkligen fungerar ute i produktion (N. Gustafsson, Personlig kommunikation, 6 april 2018).

### **3.2.6 Skyddsombud**

Arbetstagarna har en egen representant, skyddsombudet. Regler för skyddsombudet finns numera i AML. Skyddsombud har en del rättigheter, bland annat att kunna begära att arbetsgivaren vidtar åtgärder om skyddsombudet anser att det krävs för att uppnå en god arbetsmiljö. Skyddsombudet har också rätt att ta del av handlingar angående förhållandena i arbetsmiljön, avbryta arbeten som kan medföra allvarlig fara för hälsa och liv med mera (Arbetsmiljöverket, 2018). Finns det flera skyddsombud på ett arbetsställe utses ett huvudskyddsombud som samordnar skyddsombudens verksamhet och representerar dem utåt (Arbetsmiljöverket, 2018).



### 3.3 Kommunikation

Kommunikation är ett omtalat begrepp som dagligen används men som är svårt att sätta en konkret förklaring på. Slår man upp begreppet i nationalencyklopedin fås förklaringen “överföring av information mellan människor, djur, växter eller apparater”, en ganska vag förklaring som inte beskriver speciellt mycket (Nationalencyklopedin, u.å.f). Författarna Kaufmann och Kaufmann (2016) definierar begreppet som “överföring eller utbyte av information genom ett gemensamt symbolsystem”. De fortsätter att förklara det som en process där en sändare överför ett budskap till en mottagare, och där mottagaren uppfattar budskapet. Då det är upp till mottagaren att göra en fri tolkning av budskapet menar Kaufmann och Kaufmann att kommunikation inte enbart är en överföring av information utan även en överföring av mening då de utgår från perceptionspsykologin där man anser att alla ser världen ur sitt eget perspektiv.

#### 3.3.1 Kommunikationstyper

Enligt Heide, Johansson och Simonsson (2012) finns det två grundläggande synsätt på kommunikation. I dessa två synsätt skiljer man på “kommunikation som *överföring* av ett budskap och kommunikation som *delning* av ett budskap”. Många forskare väljer att använda denna indelning medans andra anser att andra beteckningar är mer passande så som envägs- och tvåvägskommunikation.

##### 3.3.1.1 Envägs- och tvåvägskommunikation

Kommunikation som sker i en riktning kallas envägskommunikation. Denna typ av kommunikation kan ses som information och här tas ingen hänsyn till mottagaren. I motsats till envägskommunikation finns tvåvägskommunikation och precis som namnet tyder på så sker denna kommunikation åt båda håll. Denna typ av kommunikation kan ses som en dialog mellan två eller fler personer och vid tillämpning av denna är det viktigt att anpassa sig till de involverade parterna samt hur sammanhanget ser ut (Heide, Johansson & Simonsson, 2005).

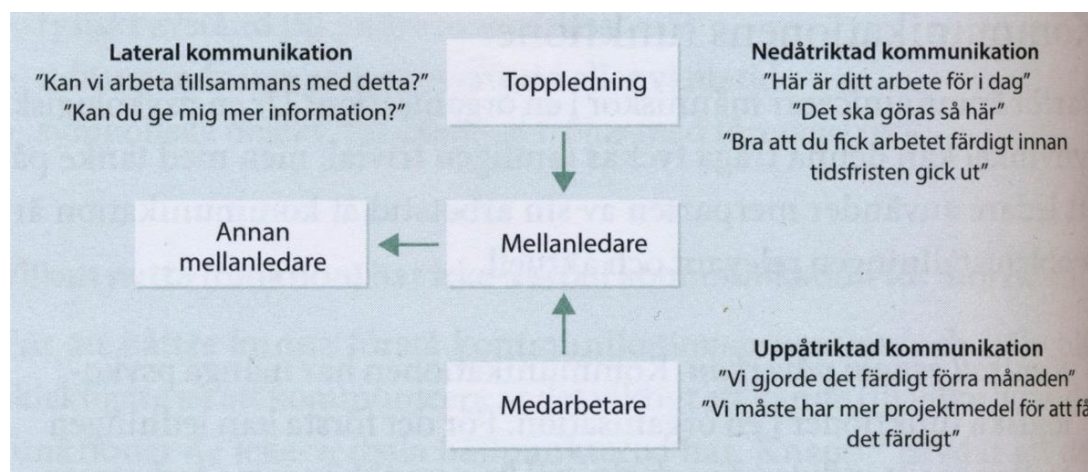
##### 3.3.1.2 Formell- och informell kommunikation

Den formella kommunikationen definieras som officiella budskap. Detta kan vara rapporter, möten eller liknande aktiviteter som behövs i en organisation för att uppnå en bra struktur. Denna typ av kommunikation är till exempel från chef till underordnad då de formella nätverken har en uppgiftsorienterade inriktning (Kaufmann & Kaufmann, 2016).

Den informella kommunikationen avser en kommunikation som är spontan. Den brukar även kallas djungeltelegrafen då den sprids snabbt och är inofficiell. Det kan exempelvis vara samtal mellan kollegor. Denna form är mycket viktig och många nya idéer inom organisationen testas på detta sätt (Kaufmann & Kaufmann, 2016).

### 3.3.2 Kommunikationsriktningar

Inom en organisation kan kommunikation ske i flera riktningar. Vanligtvis skiljer man på tre olika, nedåtriktad, uppåtriktad och lateral. Figur 2 ger en bra översikt hur riktningarna kan praktiseras (Kaufmann & Kaufmann, 2016).



Figur 2 Exempel på kommunikationsriktningar (Kaufmann & Kaufmann, 2016), s. 448. Återgiven med tillstånd.

#### 3.3.2.1 Nedåtriktad kommunikation

Den nedåtriktade kommunikationen kan enligt Katz och Kahn (1978, se Kaufmann & Kaufmann, 2016) komma från en person högt upp i hierarkin inom en organisation, till exempel en ledare. Då denna typ av kommunikation är ledande och styrande kan detta speglas i en ledare som informerar om arbetsinstruktioner, avvikelser eller annan betydelsefull information till sina medarbetare. En ledare har oftast som avsikt att förmedla korrekta besked till sina medarbetare men på grund av hierarkin är det lätt att budskapet förvrängs under vägens gång. Detta kan dels bero på missförstånd som byggs upp under budskapets resa, men Katz och Kahn (1978, se Kaufmann & Kaufmann, 2016) betonar även att budskapet medvetet kan förvrängas. Ett exempel på detta kan vara oron över att medarbetarna skall slappna av för mycket om de får reda på att högsta chefen tycker att de gör ett bra jobb.

#### 3.3.2.2 Uppåtriktad kommunikation

Den uppåtriktade kommunikationen har sin utgångspunkt från de lägre nivåerna i en organisation till de högre. Detta kan exempelvis vara då en medarbetare informerar en ledare. Avsikten med denna kommunikation är att meddela relevant information som kan vara viktig för ledare då de skall fatta betydelsefulla beslut. Dessvärre utnyttjas den uppåtriktade kommunikation allt mer sällan än den nedåtriktade. Mycket tyder på att en av anledningarna är statuskillnader, då det kan vara påfrestande för en medarbetare att framföra information till en ledare som man är underordnad (Kaufmann & Kaufmann, 2016). Denna teori stärks av en studie gjord av Luthans och Larsen (1986, se Kaufmann & Kaufmann, 2016) där de fann att under en månad tog 70 % av de anställda enbart kontakt med en ledare vid ett tillfälle.

Enligt Fischer (1993, se Kaufmann & Kaufmann, 2016) visade det sig också att samtal mellan en anställd och en ledare skiljer sig från samtal mellan kollegor. Samtalen blir oftast kortare och i många fall kan dessutom medarbetare förvrida och förfina informationen. Orsaken till detta är antagligen rädsla för att få en negativ respons från ledaren. Därför är det viktigt i en organisation att ledningen skapar en trygg kultur och en bra arbetsmiljö så de anställda blir positiva och framförallt vågar utföra kommunikation uppåt (Kaufmann & Kaufmann, 2016).

### **3.3.2.3 Lateral kommunikation**

Lateral kommunikation kan kort och enkelt förklaras som den kommunikation som sker mellan personer i samma nivå inom en organisation, till exempel ett samtal mellan två kollegor. Det har visat sig att denna kommunikation är effektivare samt att färre misstolkningar sker än vid uppåt- och nedåtriktad kommunikationen (Kaufmann & Kaufmann, 2016).

## **3.3.3 Kommunikationskanaler**

I dagens samhälle finns det flera sätt att kommunicera på. Det är viktigt att sändaren väljer rätt kanal så att informationen kan bibehålla sitt budskap hela vägen till mottagaren (Kaufmann & Kaufmann, 2016). Det finns framför allt tre olika metoder som man tillämpar i dagens samhälle: skriftliga, muntliga och elektroniska kanaler.

### **3.3.3.1 Skriftliga kanaler**

De skriftliga kanalerna är tryckt information, som till exempel företagspresentationer, nyhetsbrev, PM och rapporter. Fördelen med skriftliga kanaler är att läsaren själv kan bestämma när den vill ta del av informationen samt att den har möjlighet att gå tillbaka vid senare tillfällen. Om man dessutom förutsätter att texten är korrekt skriven så är risken för feltolkningar och missförstånd små. Dessvärre leder oftast denna kanal till enkelriktad kommunikation vilket gör att den dubbelriktade kommunikationen blir låg eller uteblir helt (Eriksson, 2011).

### **3.3.3.2 Muntliga kanaler**

De muntliga kanalerna är något som sker verbalt och kan till exempel vara samtal en och en, möten, konferenser och telefonsamtal. Denna kanal anses oftast ta mycket tid men man skall beakta att det är själva grunden till att det sker en utveckling på en arbetsplats. En av de stora fördelarna med de muntliga kanalerna är den dubbelriktade kommunikationen vilket leder till att missförstånd och feltolkningar kan uppkläras direkt (Eriksson, 2011).

### **3.3.3.3 Elektroniska kanaler**

De elektroniska kanalerna är så som e-post, telefonkonferenser, databaser och andra elektroniska meddelandesystem. Denna kanal är praktisk då den tillåter både

spridning av enkel samt mer komplex information. Vid komplexa situationer är det till stor fördel att kunna använda sig av både ljud och bild då det kan bidra till en ökad förståelse för mottagaren. En annan fördel med elektroniska kanaler är att vissa av dem ger möjlighet till en direkt dialog. De brukar kallas interaktiva medier och kan till exempel vara en telefonkonferens (Eriksson, 2011).

För att uppnå en effektiv kommunikation är det betydelsefullt att ha i åtanke att alla människor är olika. Detta leder till att om man vill bevara en effektiv kommunikation inom en organisation så är det viktigt att kombinera flera olika kanaler. Detta för att man skall kunna nå ut till alla medarbetare och ge de en större möjlighet till att använda informationen på rätt sätt (Eriksson, 2011).

## 4 Resultat

I detta kapitel sammanställs resultatet från intervjuerna och enkäterna som utförts på Företaget. Frågorna i både intervjuerna och enkäterna baseras utifrån två olika yrkesgrupper, därav delas resultatet från intervjuerna in i TJM och YA medan resultatet från enkäterna sätts ihop och jämförs i diagram.

### 4.1 Intervjuer

Intervjuerna genomfördes på bestämd plats eller genom telefon med hjälp av den färdigställda intervjumallen för respektive yrkesgrupp (Se Bilaga 6 & 7). Intervjuerna dokumenterades genom ljudinspelning som efter analys transkriberades. De flesta frågor för de respektive yrkesgrupperna liknade varandra men var riktade.

Tanken med att ställa frågor som liknar varandra var att försöka se samband mellan yrkesgrupperna och därav förhoppningsvis senare kunna jämföra svaren.

Fokus lades på att jämföra svaren på de liknande frågorna från båda yrkesgrupperna, men även på frågor som ansågs sticka ut som varit riktad endast till en yrkesgrupp.

#### 4.1.1 Presentation av deltagare

Intervjuperson 1

Roll: Affärsområdeschef

År inom branschen: 15 år

Intervjuperson 2

Roll: Arbetschef

År inom branschen: 15 år

Intervjuperson 3

Roll: Produktion- och personalutvecklingsansvarig/KMA-ansvarig

År inom branschen: 12 år

Intervjuperson 4

Roll: KMA-samordnare/entreprenadingenjör

År inom branschen: 4 år

Intervjuperson 5

Roll: Platschef/Bas-U

År inom branschen: 28 år

Intervjuperson 6

Roll: YA/huvudskyddsombud

År inom branschen: 20 år

Intervjuperson 7

Roll: YA

År inom branschen: 28 år

Intervjuperson 8

Roll: YA

År inom branschen: 40 år

### 4.1.2 Tjänstemän

#### **Hur ser arbetsmiljön på företaget ut enligt dig?**

Författarna kan konstatera att merparten av de intervjuade tycker att arbetsmiljön är generellt bra, men att det fortfarande finns mycket som kan förbättras. De nämner att arbetsmiljön är något som arbetas med aktivt på Företaget men också i hela byggbranschen och att det finns bra rutiner. En utav de intervjuade pekar på att Företaget gör många små jobb där förarbete i princip utesluts. Detta kan innebära mycket snabba lösningar på plats istället för planering inför ett arbete, som i sin tur leder till en ökad risk. Den intervjuade menar att när det är ett större jobb så uppstår inte denna problematiken då man samlar de berörda samt skyddsombud och diskuterar bästa sättet att utföra jobbet på, det finns alltså mer resurser. Vid mindre arbeten har yrkesarbetarna tillgång till en förenklad riskbedömning med de vanligaste riskerna, där det kan kryssas i vilka risker som finns på plats. Men den intervjuade menar på att den inte används så flitigt och att det inte heller finns någon kontroll av att de görs för att det helt enkelt inte finns tid till det. Den intervjuade nämner att Företaget har en plan, att i framtiden utbilda några yrkesarbetare som endast arbetar med dessa småjobb. De skulle få utbildning i de maskiner som behövs och hur de gör en enkel riskbedömning. Samtidigt som de då hade haft tillgång till digitala verktyg för enklare kontakt med kontoret. Vidare är de intervjuade eniga om att kulturen i byggbranschen har ändrats de senaste åren, det är inte töntigt att prata arbetsmiljö längre. Man har respekt för arbetsmiljön och alla är måna om varandra. Samt att när det blir fel och något händer beror det ofta på okunskap eller lathet.

#### **Vad är era rutiner kring det systematiska arbetsmiljöarbetet?**

Svaren på denna frågan är spridda. Men de flesta är eniga om att det i denna frågan finns lite att jobba på, de trycker på att skapa en bättre struktur.

Det viktiga är att om det händer någonting, en olycka eller någon som upptäcker en risk, beroende på allvarlighetsgrad, så ska man utreda och åtgärda detta. Samt att de kan vara dåliga på rutinarbetet kring dokument, såsom arbetsmiljöplanen och detta är något som skulle kunna förbättras. De är eniga om att det som är orsaken till detta är att resurserna inte räcker till. Tidspress är en faktor, när man avslutar ett gammalt projekt börjar ett nytt projekt direkt, de överlappar varandra och man hinner inte riktigt med reflektion och utvärdering. Återkoppling är något som många utav de intervjuade trycker på är väldigt viktigt. En utav de intervjuade pratade om att målet är att ta fram en mer generell arbetsberedning där man väver in tidigare erfarenheter och riskfaktorer, så att samma misstag inte behöver hända igen. Att inte uppfinna

hjulet varje gång ett nytt projekt startar. Det nämns också att Företaget nyligen har startat en ny arbetsgrupp som behandlar just de här frågorna och ständigt arbetar med att förbättra det systematiska arbetsmiljöarbetet.

### **Vad är era rutiner kring uppföljningen av arbetsmiljöarbetet?**

På denna fråga svarar alla förutom en att det görs interna revisioner på projekt men en av de intervjuade menar att revisionerna numera görs på respektive avdelning istället för på enskilda projekt, den intervjuade tror att detta är bättre då man fångar upp mer strukturella problem än projektfel. Det tas också upp att vid två tillfällen om året sker också en ledningsgenomgång där man går igenom avvikelser i arbetsmiljön. Samt att det i Göteborg sker s.k. platschefsmöten som kan fungera som en bra erfarenhetsåterföring.

### **Hur anser du att kommunikationen fungerar mellan alla parter på Företaget?**

Majoriteten av de tillfrågade tycker att kommunikationen inom organisationen fungerar ok, men att det finns mer att önska. Det nämns att det saknas förståelse för produktionen från vissa delar av organisationen och att det finns en generell gräns mellan yrkesarbetare och tjänstemän.

De menar att på sin arbetsplats kommuniceras det på daglig basis, men att man skulle önska en kommunikation som är mer organiserad och konstruktiv. Det kan vara svårt att nå ut till många berörda personer samtidigt med information och säkerställa att dom förstått informationen. De påpekar att det saknas bra struktur för kommunikationen och att någon slags plattform för kommunikation mellan alla parter kanske hade hjälpt. Där information lätt kan läggas upp och på ett smidigt sätt hämtas in av alla berörda. Idag finns på Företaget ett intranät men som endast är tillgängligt för tjänstemän.

### **Hur kommunicerar du?**

Slutsatsen av denna fråga är att alla tycker att kommunikationen skiljer sig beroende på vilken yrkesgrupp man riktar in sig på. Samt att de vanligaste kommunikationskanalerna är internt är via epost, telefon, möten eller öga mot öga. De intervjuade anser att kommunikationen mellan tjänstemännen fungerar relativt bra då de ofta sitter på samma kontor och att de också har tillgång till ett videosystem som används flitigt för att kommunicera med andra utanför kontoret. Inom produktionen nämns att det bästa kommunikationssättet är öga mot öga, då man behöver en snabb återkoppling och veta säkert att informationen har blivit förstådd.

Det tas också upp att Företaget har börjat med enstaka möten där alla yrkesarbetare samlas både i Göteborg och Stockholm, där de diskuterar vad som händer på Företaget. Men att dessa möten genomförs extremt sällan, en till tre gånger per år, samtidigt som Företaget är dåliga på att skicka ut löpande information till medarbetarna. Det anses också att möten kan vara bra för att skapa en lagkänsla men att de samtidigt kan vara en tidstjuv och att samla så många yrkesarbetare till samma möte kan ge lika många tolkningar som deltagare. En av de intervjuade påpekar att

hen ibland ställer frågor till seniora yrkesarbetare om detaljer i ämnen som de besitter mer kunskap inom. Dels säger en annan av de intervjuade att hen tycker att det är svårt att nå ut till yrkesarbetarna, att man bara pratar vid när man stöter på varandra. Men detta beror också på vilken roll i Företaget den intervjuade har.

### **Ledningen skall föregå med gott exempel, tycker du att du gör detta?**

Samtliga svarar att de tycker att de föregår med gott exempel. Men att dom vet med sig att de ibland har slarvat, speciellt med skor och varselklädsel. Två av de intervjuade delar dock inte samma uppfattning om hur den högsta ledningen klär sig inför ett besök på arbetsplatsen. Den ene anser att den högsta ledningen alltid föregår med gott exempel medans den andre tycker att de tar lite lätt på det och kanske inte tänker på vilka risker som finns. Detta kan skicka fel signaler till yrkesarbetarna och den intervjuade menar att "man gör som dom gör och inte som dom säger".

### **Hur fungerar kommunikationen nedåt, alltså från VD och nedåt?**

De flesta samtycker att den kan bli bättre men också att det beror på vilket budskap som ska förmedlas och hur det tas emot. Citat från en utav de intervjuade och i citatet benämns de underordnade som "dom":

Om jag skulle gå ut och viska *lönehöjning* utanför mitt kontor så hade hela firman vetat det, men om jag hade bett dom jobba längre på fredagar eller tvätta bilarna bättre, så är det ingen som skulle hört vad jag sa

Det nämns att inom Företaget och hela byggbranschen är det organisatoriskt många steg mellan VD och yrkesarbetare, därför ser kommunikationen mellan dessa steg olika ut och är olika effektiv. Den anses vara bättre högre upp men att den stannar av vid platschefen, som sen har ansvaret att föra budskapet vidare nedåt. Här beror då den vidare kommunikationen på vilken platschef det är och dennes kommunikationsförmåga.

### **Hur fungerar kommunikationen uppåt, alltså från yrkesarbetarna upp till VD?**

I denna fråga har de intervjuade delade åsikter. Några tycker att den fungerar bra eller till och med för bra. Det vill säga att i vissa fall går budskapet förbi ett steg i organisationsledet, istället för att ta upp ärendet med sin närmsta chef (platschefen) tar man upp det med chefens chef direkt. Men att det kan bero på vilken platschef det är. Däremot tycker några av de intervjuade att kommunikationen är enkelriktad, att den bara går uppifrån och ned. Informationen pumpas ut men tas aldrig tillbaka. Socialt sett fungerar den men inte på ett systematiskt sätt där man kan bolla information fram och tillbaka, där har Företaget fortfarande mycket att jobba på. De intervjuade anser också att yrkesarbetarna är deras specialister i produktionen och skulle kunna komma på bra lösningar på problem. Gör dem det så vet dom inte vart dom ska ta vägen med den informationen. Dom tycker att budskapet inte alltid når fram och att man kanske förminskar problematiken under vägens gång. Vilket kan leda till att mycket viktig information kan försvinna. En av de intervjuade antyder att yrkesarbetarna ibland ser sig själva som gnälliga och därför blir kommunikationen därefter.



### **Företaget har problem med att få information om avvikelser som inträffar på arbetsplatserna vidare till högsta ledningen, hur skulle man kunna förbättra detta?**

De flesta tycker att det är viktigt att rapportera avvikelser. Men att det också är viktigt att avvikelserna samlas upp och analyseras i mitten av organisationen för att sedan tas högre upp, detta för att minimera att de mindre allvarliga avvikelserna tar för mycket resurser. Därefter informera hela organisationen om det är något som är av extra vikt. De poängterar också innebörden av att informera personalen och främja att rapportering av tillbud och olyckor sköts, få yrkesarbetarna att inse att det bara leder till förbättring. Saker och ting blir inte sämre av att rapportera tillbud, utan syftet är att man vill undvika kommande risker och skador. Användning av en applikation på en smart telefon skulle kunna vara ett sätt att underlätta rapporteringen genom att enkelt ta en bild och skriva till en liten text, men att det då krävs att yrkesarbetarna har en smart telefon.

### **4.1.3 Yrkesarbetare**

#### **Hur ser arbetsmiljön på företaget ut enligt dig?**

De intervjuade anser att arbetsmiljön är ok men inte bra. Det slarvas en hel del med arbetsmiljön, orsaken kan vara lathet från yrkesarbetarnas sida men också från arbetsledningen som kanske inte tänker på att bra arbetsmiljö kostar pengar och att det dras in på det området. Men att det också beror på vilken arbetsplats man är på. En ut av respondenterna menar också att det står snyggt och prydligt om arbetsmiljö i alla papper men att det görs i verkligheten är en annan sak. Den intervjuade anser att det går framåt men att det fortfarande finns mycket att jobba på.

#### **Tycker du att arbetsmiljöplanen innehåller för mycket information?**

En av de intervjuade anser att allt innehåll i AMP är relevant. Han poängterar att allt innehåll är viktigt och det är en skyldighet att läsa igenom den innan du börjar på ett nytt projekt. Vidare anser den intervjuade att om AMP skickas ut via epost blir den inte läst, bästa sättet är att läsa den direkt på plats. Företaget har blivit duktigt på att informera nya yrkesarbetare om arbetsmiljö. De två andra intervjuade anser att arbetsmiljöplanen innehåller för mycket information, mycket av det som står i den är underförstått, sådant som inte ska behöva sägas till om.

#### **Vet du vem som är BAS-U på din arbetsplats?**

Två av de intervjuade hade aldrig hört talas om begreppet Bas-U, därför kunde de inte heller svara på vem som hade denna roll.

#### **Hur anser du att kommunikationen fungerar mellan alla parter på Företaget?**

Två utav respondenterna anser att den fungerar lite si och så, men att det beror på vem man pratar med. Medan den tredje respondenten nämner att denna kommunikation oftast fungerar dåligt, informationen från yrkesarbetarna fastnar ofta hos arbetsledarna och tar sig inte längre. Detta kan bero på stressnivån hos arbetsledarna, då de har

många små projekt med mycket pappersarbete där information eller idéer som de fått från yrkesarbetare försvinner någonstans på vägen. Den intervjuade menar att arbetsledarna får dålig eller ingen uppbackning. Men från en yrkesarbetare till en annan fungerar kommunikationen bra, där går djungeltrumman för fullt.

### **Ledningen skall föregå med gott exempel, tycker du att de gör detta?**

Slutsatsen av denna fråga är att alla intervjuade anser att de inte gör det. Dessutom är de eniga om att alla har samma skyldigheter oavsett vilken roll i Företaget man har, då informationen om arbetsmiljö och säkerhet på en byggarbetsplats är någonting alla har tagit del av. De anser att ledningen inte tar det på allvar och att de behöver skärpa sig.

### **Tycker du att uppåtriktad kommunikation uppmuntras?**

Två av de intervjuade anser att det inte finns några problem i denna fråga. Den tredje tycker inte att den uppåtriktade kommunikationen uppmuntras. Men anser att den borde göra det då det är viktigt att information når alla berörda. Men att detta också kan bero på stress och för många åtaganden från de som ska ta informationen vidare.

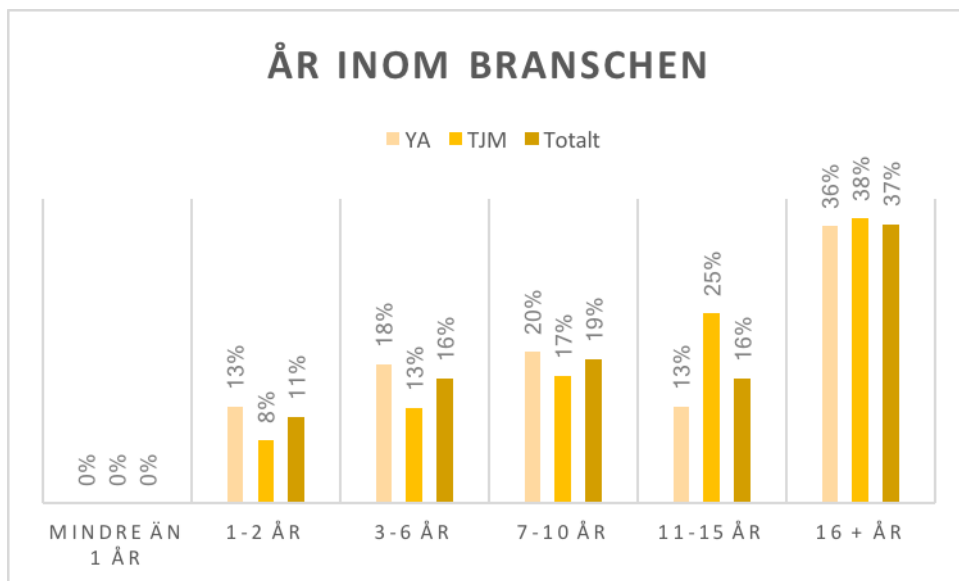
## **4.2 Enkäter**

Enkäten skickades ut till 34 TJM (platschefer, arbetsledare, KMA-ansvarig, affärsområdeschef, arbetschef, entreprenadingenjör) varav 24 svarade. Till YA (betongarbetare, snickare, bergarbetare, grundläggare) skickades 101 enkäter ut och 55 svarade. Totalt skickades enkäter ut till 135 personer och totalt svarade 79 personer. Vilket innebär att svarsfrekvensen blev 59%.

Enkäten till YA respektive TJM är olika. Flera av frågorna var likadana för de båda yrkesgrupperna, resterande frågor var ställda olika beroende på yrkesgrupp. Fokus läggs på att jämföra svaren på frågorna som var likadana, men även frågor som anses sticka ut. Tanken med detta var att försöka se samband mellan respektive yrkesgrupps svar för att senare kunna jämföra svaren.

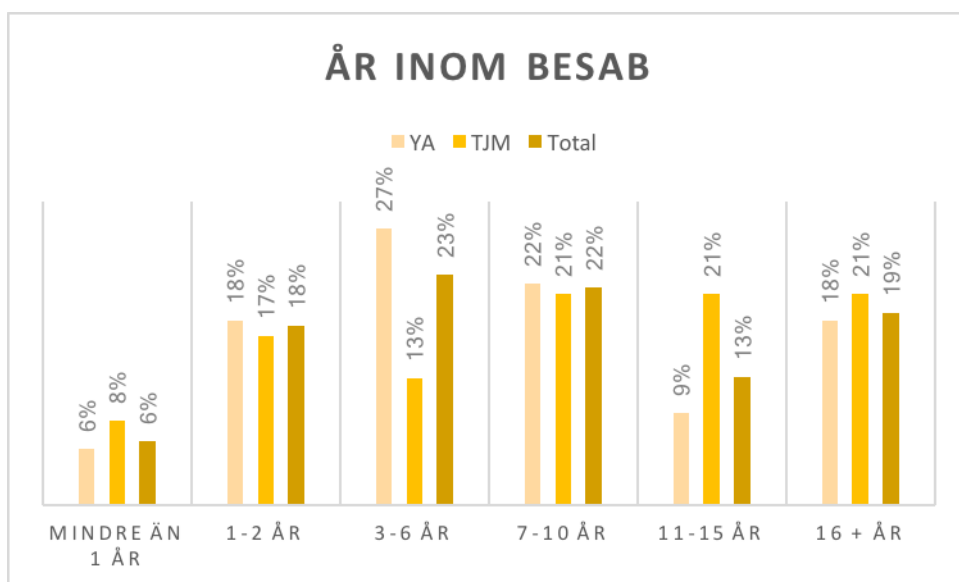
Härnäst presenteras ett urval av svaren från enkätundersökningen som visar skillnaderna i respondenternas svar. Resterande svar från undersökning finns att se i Bilaga 1 & 2.

I enkätens inledande frågor fick respondenterna svara på hur lång erfarenhet de besitter inom branschen samt inom Företaget. Dessa två diagram visar hur svaren från de olika yrkesgrupperna procentuellt fördelades.



Figur 3 Respondenternas erfarenhet inom branschen

I Figur 3 som visar antal år inom branschen går det att utläsa att fördelningen mellan TJM och YA är jämnt fördelad över samtliga svarsalternativ. En grupp som utmärker sig från de andra är de som har mellan 11 - 15 års erfarenhet av branschen där 12 % fler TJM befinner sig i nuläget. Vidare visar figur 3 att en större del av respondenterna har arbetat länge inom branschen, 37 % mer än 16 år.

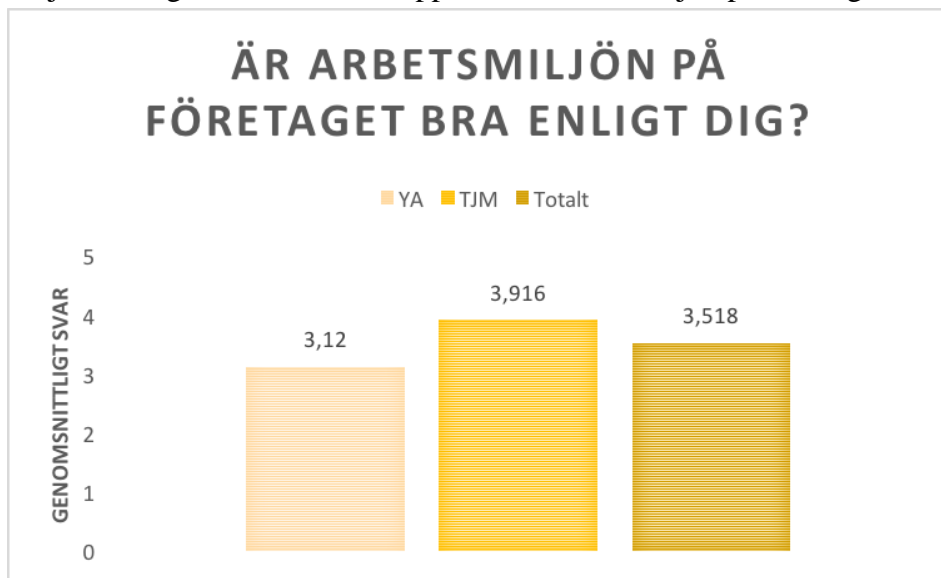


Figur 4 Respondenternas erfarenhet inom Företaget

Figur 4 åskådliggör fördelningen av anställningstid inom Företaget. En större del av både TJM och YA har varit på Företaget mer än ett år.

I de tre diagrammen nedan besvaras frågorna genom en femgradig skala där 1 är “Nej, absolut inte” och 5 är “Ja, absolut”. “Totalt” i diagrammen innebär procentuellt hur många respondenter ut av totalen som valde ett specifikt svarsalternativ. I diagrammet redovisas de genomsnittliga svaren från respektive yrkesgrupp.

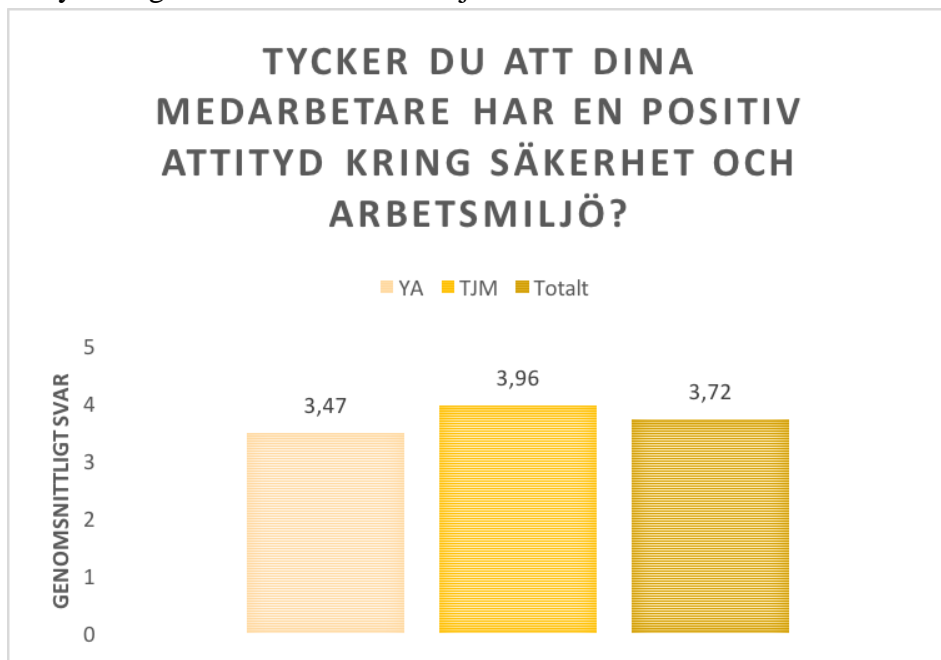
Följande diagram visar hur de upplever att arbetsmiljön på Företaget är.



Figur 5 Respondenternas åsikt om arbetsmiljön

Figur 5 visar att genomsnittet anser att arbetsmiljön är medelmåttig. Det är en viss skillnad mellan TJM och YA, TJM anser att arbetsmiljön är bättre.

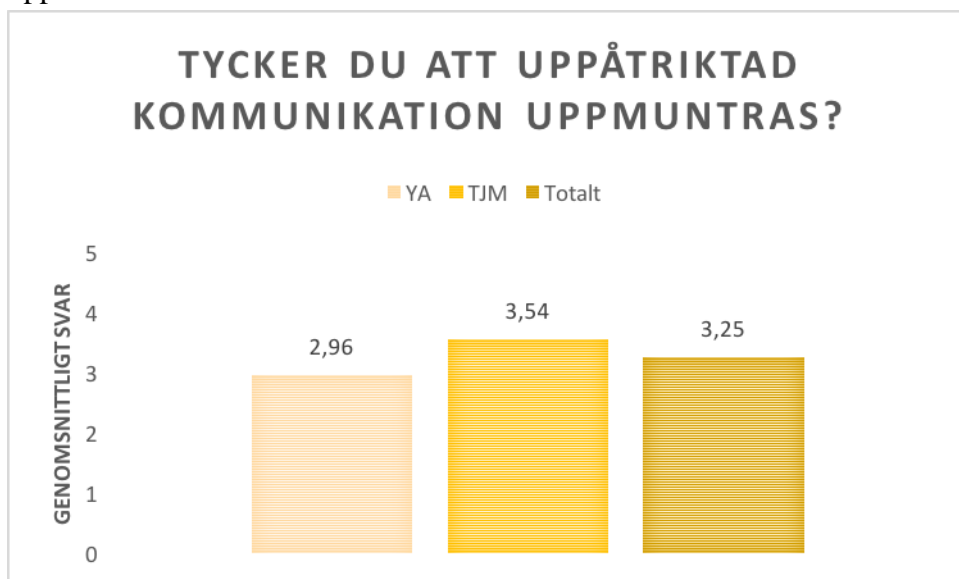
Diagrammet nedan redogör för hur respondenterna anser att deras medarbetares attityd kring säkerhet och arbetsmiljö är.



Figur 6 Respondenternas åsikt om attityden inom Företaget

I Figur 6 syns ingen avsevärd skillnad mellan TJM och YA. TJM upplever att attityden är något bättre än vad YA upplever.

Följande diagram visar om respondenterna anser att uppåtriktad kommunikation uppmuntras.

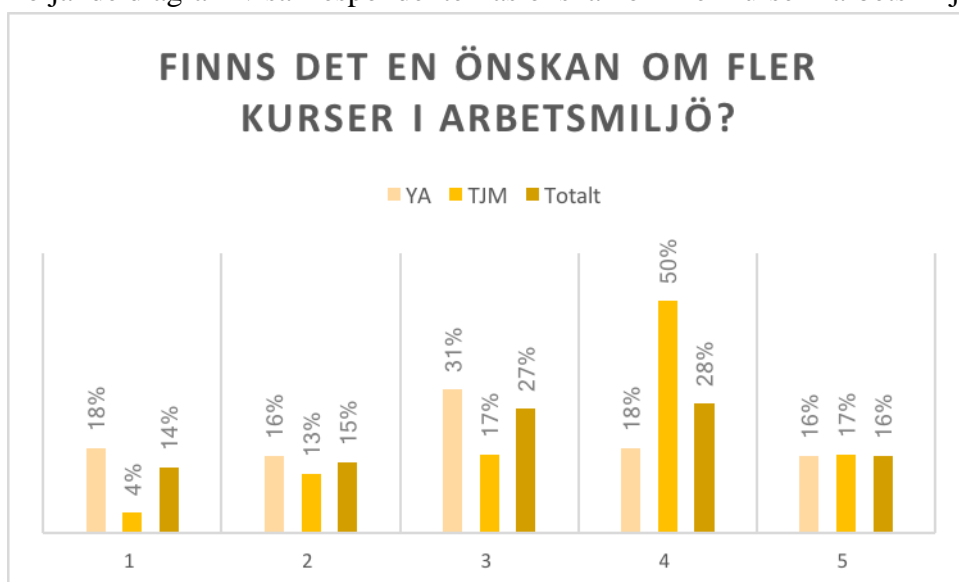


Figur 7 Respondenternas åsikt om uppåtriktad kommunikation

I Figur 7 går att utläsa att fler TJM än YA upplever att den uppåtriktade kommunikationen uppmuntras.

I de fyra diagrammen nedan besvaras frågorna genom en femgradig skala där 1 är “Nej, absolut inte” och 5 är “Ja, absolut”. “Totalt” i diagrammen innebär procentuellt hur många respondenter ut av totalen som valde ett specifikt svarsalternativ. Diagrammen nedan visar hur svaren från de olika yrkesgrupperna procentuellt fördelades.

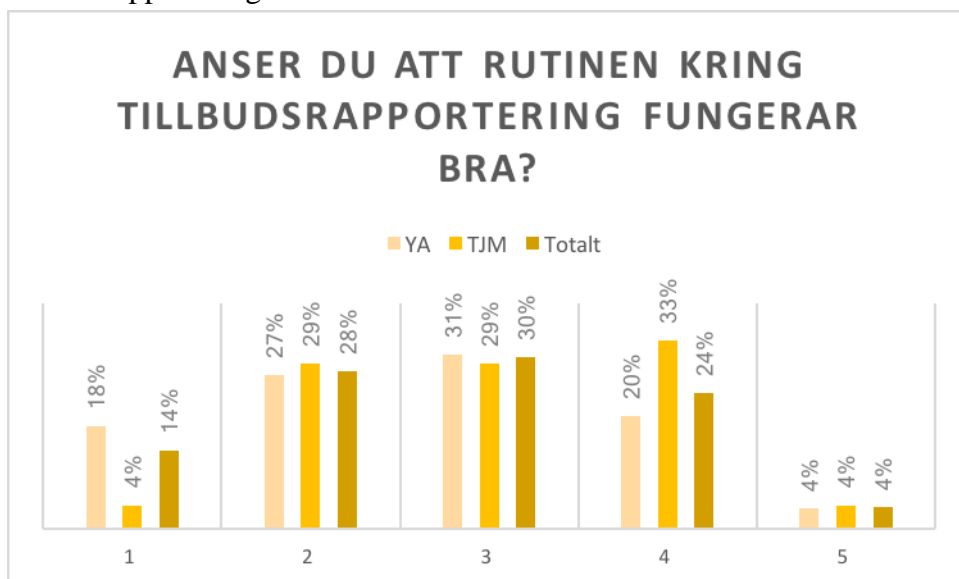
Följande diagram visar respondenternas önskan om fler kurser i arbetsmiljö.



Figur 8 Respondenternas önskan om kurser i arbetsmiljö

Figur 8 åskådliggör att 67% av TJM har en stor önskan om fler kurser i arbetsmiljö medan 34% av YA tycker likadant.

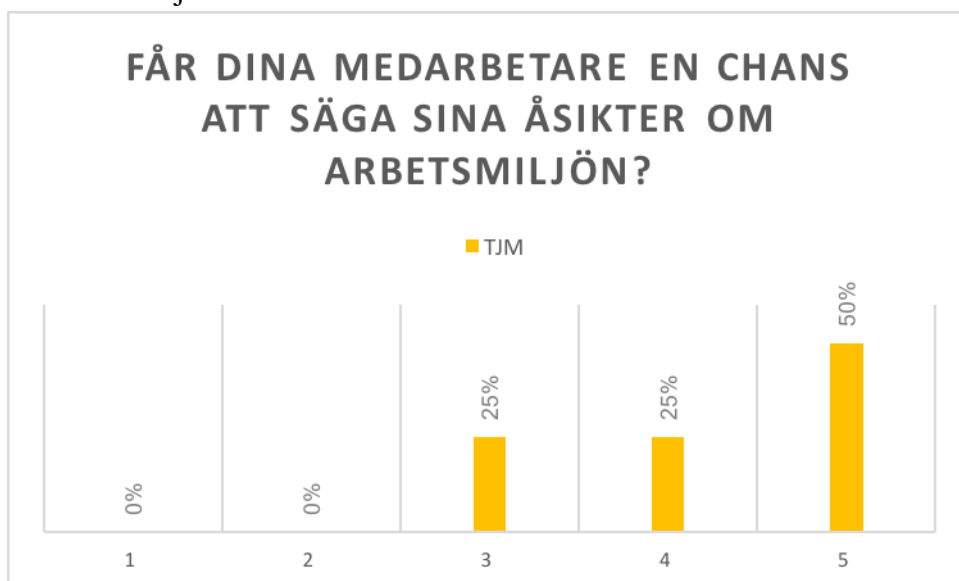
Diagrammet nedan visar hur respondenterna upplever rutinen kring tillbudsrapportering.



Figur 9 Respondenternas åsikt om rutinen kring tillbudsrapportering

Figur 9 visar att 45% av YA anser att tillbudsrapporteringen inte alls fungerar bra. 28% av totalen tycker att rapporteringen fungerar bra.

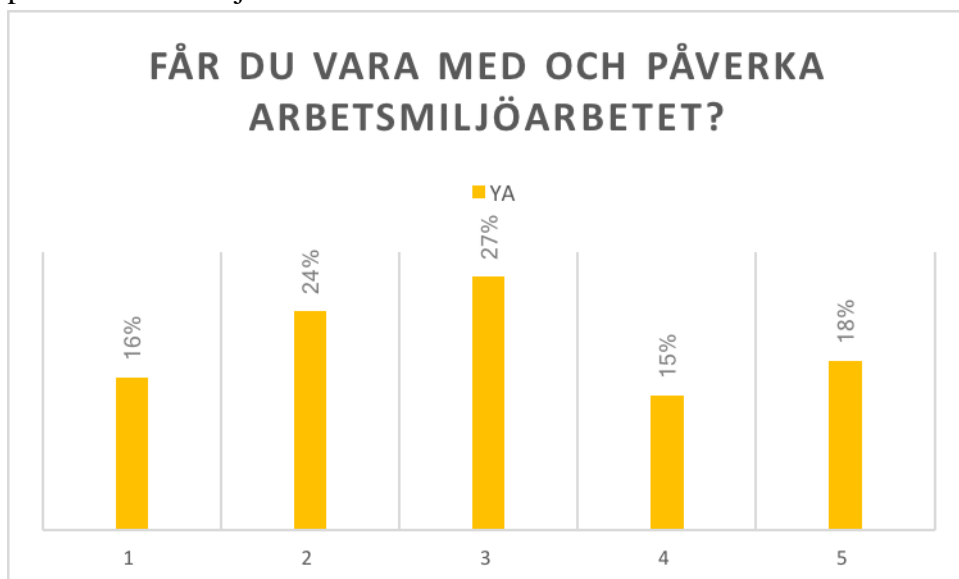
Följande diagram visar TJM:s upplevelse av medarbetarnas chans att säga sina åsikter om arbetsmiljö.



Figur 10 Respondenternas uppfattning kring medarbetares åsikter om arbetsmiljö

Figur 10 visar att en klar majoritet av TJM, 50% anser att deras medarbetare får en chans framföra sina åsikter om arbetsmiljön på Företaget. Detta kan då tolkas som att TJM anser att kommunikationen om arbetsmiljön är god i dagsläget.

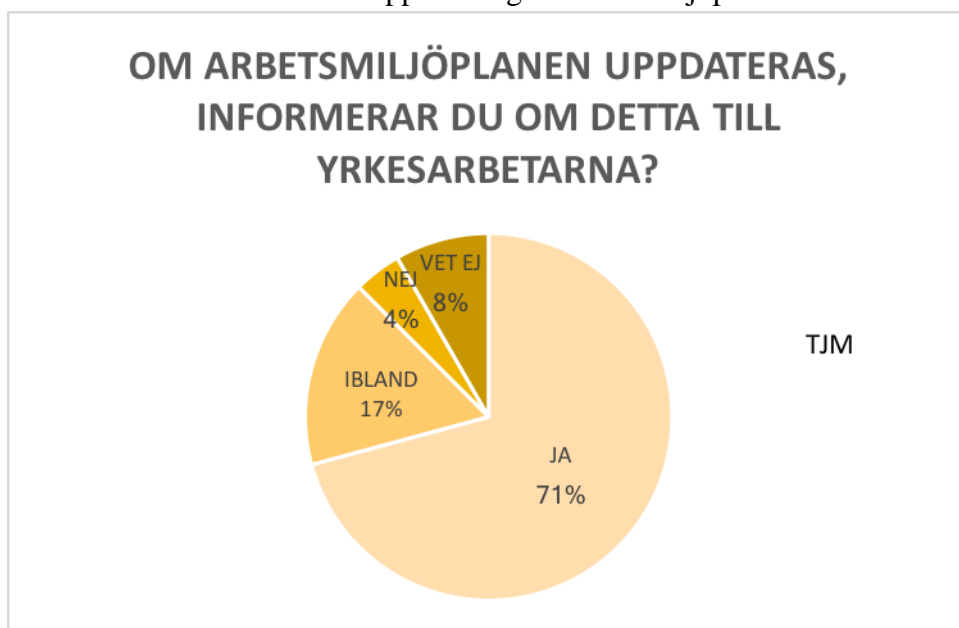
Diagrammet nedan redovisar YA:s svar på frågan om de anser att de får en chans att påverka arbetsmiljön.



Figur 11 Respondenternas uppfattning om egen påverkan på arbetsmiljön

I Figur 11 kan man se en stor spridning. 40% av YA anser att de inte har möjlighet att påverka arbetsmiljön medan 33% tycker att de har god möjlighet.

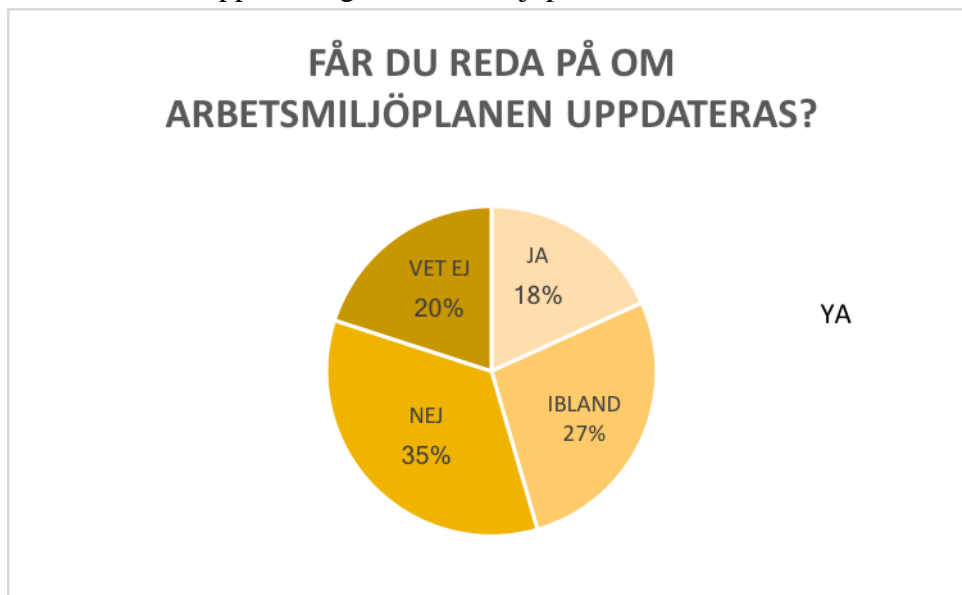
Diagrammet nedan redovisar TJM:s svar på frågan om de anser att de informerar sina medarbetare om det sker en uppdatering av arbetsmiljöplanen.



Figur 12 Respondenternas uppfattning om informations spridning

Figur 12 visar att majoriteten av TJM, 71%, informerar sina medarbetare när arbetsmiljöplanen uppdateras.

Diagrammet nedan redovisar YA:s svar på frågan om de anser att de får information när det sker en uppdatering av arbetsmiljöplanen.



*Figur 13 Respondenternas uppfattning om uppdatering av arbetsmiljöplanen*

Figur 13 visar att spridningen mellan respondenternas svar är relativt jämnt fördelad, med “Nej” och “Ibland” i topp. Dock kan de spridda svaren påvisa att det kan variera mellan enskilda projekt.

Fullständigt resultat från enkätundersökningarna finns att se i Bilaga 1 & 2.



## 5 Diskussion och rekommendationer till Företaget

I detta kapitel diskuteras resultatet från enkät- och intervjustudien och kopplas samman med den information som har beskrivits i kapitel 3 *Teoretisk bakgrund*, därefter följer rekommendationer till Företaget.

### 5.1 Diskussion

Att arbetsmiljön och kommunikationen på Företaget inte är helt felfri var ett delvis väntat resultat, men författarna har under resans gång upptäckt att det finns ett intresse för att försöka göra dessa bitar bättre. Utifrån enkätresultatet kan man utläsa att tjänstemännen anser att arbetsmiljön på företaget är bättre än vad yrkesarbetarna tycker. De främsta orsakerna kan förklaras ytterligare genom intervjuresultatet. Yrkesarbetarna betonar att det är en ekonomisk aspekt från tjänstemännens sida men även en lathet från vissa andra yrkesarbetare som antagligen saknar kunskap om hur viktig arbetsmiljön är. Med denna syn är det därför extra viktigt att Företaget informerar sina medarbetare om att alla ska delta i ett arbetsmiljöarbete (SFS 1977:1160).

Enligt Sveriges byggindustrier (2012) har arbetsgivaren det främsta ansvaret för arbetsmiljön på företaget men att det vanligen delegeras uppgifter till andra på företaget. Denna delegation är endast giltig om dessa personer har den kunskap, utbildning, befogenheter och de resurser som krävs. Resultatet visar på att 67% av tjänstemännen önskar fler kurser inom arbetsmiljö. Detta anser författarna visar på att det kan finnas en brist på utbildning och kunskap bland tjänstemännen i denna fråga. Men samtidigt visar det på tjänstemännens engagemang och denna vilja tycker författarna är viktig att ta vara på. Jämför man tjänstemännen med yrkesarbetarna så är det enbart 34% som önskar fler kurser inom arbetsmiljö. Detta kan bero på okunskap inom ämnet samt en känsla av att man redan är medveten om riskerna. Att det beror på okunskap stärktes av frågan "Vet du vem som är Bas-U på din arbetsplats" som ställdes till yrkesarbetarna. Två av respondenterna kände ej till begreppet och visste inte heller vad en Bas-U har för uppgifter. Författarna tror därför att fler kurser inom arbetsmiljö bör ges till både tjänstemännen och yrkesarbetarna för att öka deras medvetenhet om vikten av en bra arbetsmiljö vilket även kan bidra till en bättre kommunikation dem emellan.

För att informationen skall nå alla är det viktigt att rätt kanal används, dessutom är det betydelsefullt att ha i åtanke att alla människor är olika. Eriksson (2011) belyser effekten av att kombinera flera olika kanaler för att man skall kunna nå ut till alla medarbetare och ge de en större möjlighet till att använda informationen på rätt sätt. Utifrån undersökningarna ser man att det skiljer sig mellan yrkesgrupperna. Epost, telefon, möten samt öga mot öga är kanaler som tjänstemännen gärna kommunicerar via. Medan inom produktionen nämns det att bästa sättet är öga mot öga för då vet man att informationen har blivit förstådd vilket spelar stor roll då det där tas snabba

beslut. Men samtidigt föredrar yrkesarbetarna möten som en god kanal till kommunikation.

I frågan om hur de kommunicerar med andra på företaget är svaren olika, beroende på vilken yrkesroll de besitter. De tjänstemän som sitter inne på kontoret har mindre direkt kontakt med yrkesarbetarna än de som sitter ute i produktionen. Både tjänstemännen och yrkesarbetarna anser att kommunikationen dem emellan fungerar mindre bra. Dock menar de att kommunikationen som sker på daglig basis på arbetsplatsen fungerar bra men det saknas en organiserad och konstruktiv kommunikation. Tjänstemännen tycker att det kan vara svårt att nå ut till alla berörda med information och se till så att alla har tagit del av den och förstått den. Detta tror författarna kan bero på att de föredrar olika kommunikationskanaler. I intervjuerna med tjänstemännen framkommer det att möten kan vara en bra kommunikationskanal, på så sätt kan man sprida samma information till många människor och detta kan samtidigt skapa en lagkänsla och en gemenskap. Nackdelar som framkommer under intervjuerna är att möten kan vara tidstjuvar och att samla många människor till samma möte kan ge många olika tolkningar. Detta kan kopplas till Eriksson (2011) som nämner att möten kan ta mycket tid men att det är grunden till utveckling på en arbetsplats. De muntliga kanalerna ger möjligheten till en tvåvägskommunikation vilket leder till att missförstånd kan klaras upp direkt.

Generellt kan man utifrån resultaten se att alla på Företaget kan prata med varandra men däremot fungerar inte kommunikationen lika stark i alla riktningar. Kaufmann & Kaufmann (2016) klargör att man vanligtvis skiljer mellan tre olika riktningar, nedåtriktad, uppåtriktad och lateral. Undersökningen påvisar att de flesta av tjänstemännen anser att kommunikationen nedåt kan bli bättre men att det även beror på vilket budskap som ska förmedlas. En av de intervjuade tyder på att om det är något som gynnar en själv så är man snabb på att ta till sig informationen uppifrån men är det tvärtom så avvaktar man. Vidare kan författarna tänka sig att det finns fler brister i den formella kommunikationen än i den informella. Detta styrks dels genom att de intervjuade tycker att kommunikationen fungerar bättre högre upp i organisationen men stannar av vid platschefen som sen har ansvaret att föra budskapet ner till yrkesarbetarna, samt att mellan yrkesarbetarna går djungeltrumman för fullt vilket tyder på en god informell kommunikation. Enligt Kaufmann & Kaufmann (2015) är den informella kommunikationen en kommunikation som är spontan och som är mycket viktig då många nya idéer inom organisationen testas på detta sätt.

Angående kommunikationen från andra hållet, det vill säga från yrkesarbetarna upp till VD har de intervjuade delade åsikter. Merparten av yrkesarbetarna tycker att den uppåtriktade kommunikationen inte alltid fungerar som den ska och att de inte blir uppmuntrade till att kommunicera uppåt. Tjänstemännen har delade åsikter kring denna fråga. En av de intervjuade anser att kommunikationen ibland är för bra, vilket leder till att budskapet ibland hoppar över ett steg i organisationen vilket kan leda till ett informationsöverflöd hos en yrkesroll som det egentligen inte angår i första hand. En annan anser att kommunikationen är enkelriktad och att den bara går uppifrån och

ned. Detta kan kopplas till Heide, Johansson och Simonsson (2005) som lyfter fram att den enkelriktade kommunikation oftast ses som information och tar ingen hänsyn till mottagaren. Den intervjuade stärker detta och trycker på att det är viktigt att bolla informationen fram och tillbaka. Vidare anser det intervjuade att yrkesarbetarna är deras specialister i produktion och att det är viktigt att få till en tvåvägskommunikation. Företaget är medvetna om att de har brister då det gäller tvåvägskommunikation men att det är någonting de jobbar mot. Genom att jämföra dessa intervjuresultat med enkätresultaten i denna fråga så pekar svaren generellt på att yrkesarbetarna tycker att kommunikationen varken uppmuntras eller motverkas uppåt medan tjänstemännen anser att den uppmuntras till en viss del. Detta är intressant då upplevelsen för de båda yrkesgrupperna ej är den samma. Det som kan tyda på att yrkesarbetarna uppfattar att den inte uppmuntras kan vara att de ibland får negativ respons och att de är medvetna om att budskapet inte alltid når hela vägen fram, samt att problematiken ibland förminskas under vägens gång.

Enligt Kaufmann & Kaufmann (2016) så utnyttjas den uppåtriktade kommunikationen allt mer sällan än den nedåtriktade. De antyder också på att en av anledningarna kan vara statuskillnader, där en underordnad tycker att det är påfrestande att framföra information till en ledare. Författarna upplever att detta inte är fallet i Företaget, utan snarare att yrkesarbetarna inte har mycket kontakt med ledare på Företaget förutom sin egna platschef. Författarna tror att Företaget har mycket att vinna på att främja den uppåtriktade kommunikationen och att detta skulle kunna ske genom att företagsledare regelbundet tar sig ut till arbetsstället för att prata med de anställda om arbetsmiljörelaterade problem och idéer, för att som en utav tjänstemännen nämnde i intervjuerna så är yrkesarbetarna Företagets specialister. Dessutom tror författarna att om ledarskapet är synligt så är det mer effektivt. Att ständigt föra en dialog mellan alla inblandade parter är kärnan i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Samtidigt är det av stor vikt att arbetsmiljöfrågorna inte fastnar i ledningsgrupperna utan tar sig hela vägen ut i produktionen, där de gör nytta.

Under undersökningens gång har författarna förstått att en del yrkesarbetare är motsträviga mot den elektroniska kommunikationen. Svarsfrekvensen från yrkesarbetarnas enkätundersökning hamnade på 54%, jämfört med tjänstemännen som hade en svarsfrekvens på 71%. Författarna förstår att yrkesarbetarna inte har samma tillgång till en dator som tjänstemännen, men tror ändå att en del utav bortfallet i yrkesarbetarnas enkätundersökning kan grunda sig i bland annat dålig datorvana, att de inte läser sin epost eller har en ovilja att lära sig. Detta stöds även av deras åsikter om kommunikationskanaler, de föredrar att kommunicera öga mot öga, via telefon eller möten. Känslan är att de inte är lika positiva som tjänstemännen till de elektroniska kanalerna så som epost, intranät eller applikationer på smarta telefoner. Tjänstemännen är väldigt nyfikna på nya sätt att kommunicera och kanaler som kan leda till mer effektiv och lättillgänglig information. Det är tydligt att tjänstemännen och yrkesarbetarna "talar olika språk", de har olika bakgrunder och arbetar med olika saker. Författarna vill inte dra alla över en kam, men tror att vissa yrkesarbetares attityd kan sätta lite käppar i hjulet vilket kan leda till att utvecklingen

av kommunikationen går långsamt och mycket information inte utbyts. Men samtidigt anser författarna att det borde vara av intresse för tjänstemännen att sätta sig in mer i produktionen och lära sig "tala samma språk" som yrkesarbetarna.

I en utav intervjuerna nämndes att förarbete och riskbedömningar ibland inte görs, när det gäller mindre jobb som går fort. Det tar tid att göra ett förarbete och den intervjuade menar på att en del anser att det är onödigt att göra en riskbedömning inför ett litet jobb. Enligt Prevent (u.å.e) är det arbetsgivarens ansvar att göra riskbedömningar på alla arbetsplatser och att den alltid ska vara skriftlig. Riskbedömningen kan skrivas av både arbetsgivare eller arbetstagare, men att man på så sätt får ett bra systematiskt arbetsmiljöarbete. Så oavsett storlek på projekt är det viktigt att alltid bedöma risker och åtgärda dem, vilket en utav de intervjuade menade var ett av de områden Företaget behövde bli bättre på. I intervjuerna framkommer att Företaget i vissa projekt är dåliga på själva rutinarbetet kring dokument och de är eniga om att orsakerna till detta är att resurserna inte räcker till samt tidspress. Författarna tror också att en utav orsakerna kan vara attityder och ibland lathet. Många utav yrkesarbetarna har jobbat på Företaget i flera år och är duktiga på sitt arbete, men vilket kan medföra en mer avslappnad attityd till säkerheten. I intervjun framkom att det för yrkesarbetarna fanns en förenklad riskbedömning men som inte användes flitigt och kontroll av den hanns inte med. Men denna förenklade riskbedömning kan vara ett bra alternativ för de arbeten som inte kräver någon större planering, det viktiga är bara att det görs. Författarna tror att en av orsakerna till att den inte görs är den mänskliga faktorn och vetskapen om att den inte kontrolleras. Å andra sidan är återkoppling någonting som de intervjuade trycker på är väldigt viktigt då man väver in tidigare kunskaper och riskfaktorer. En bättre kontroll av att dessa tror författarna kommer leda till att medarbetarna känner att Företaget tar arbetsmiljön på stort allvar samt till ett bättre systematiskt arbetsmiljöarbete.

Ur resultatet kan man läsa att tillbudsrapporteringen anses fungera varken bra eller dåligt, yrkesarbetarna lutar mer åt att den fungerar dåligt. Resultatet i denna fråga kan bero på många olika saker vad gäller tillbudsrapporteringen. Det är svårt för författarna att veta på vilket sätt respondenterna tycker att rapporteringen fungerar dåligt då den följdfrågan ej ställdes. Respondenterna kanske tycker att rutinerna är dåliga, att det inte finns några rutiner, saknas tillbudslappar eller att de inte får någon återkoppling. Enligt Arbetsmiljöverket (2015b) är tillbudsrapportering en del av det systematiska arbetsmiljöarbetet som arbetsgivaren ska bedriva. Det bör finnas rutiner kring hur en rapportering ska gå till och det är viktigt att alla arbetstagare vet till vem de ska rapportera tillbuden, samt att det finns ett samarbete mellan arbetsgivare och arbetstagare. Resultatet av intervjuerna med tjänstemännen visar på att de tycker att det är viktigt att rapportera tillbud, att de samlas in i mitten av organisationen och därefter tas högre upp, för att senare informera resten av organisationen om det är något av extra vikt. Allt för att minska att de mindre avvikelserna tar för mycket resurser. Tjänstemännen tillägger att de vill främja att rapportering av tillbud och olyckor sköts.

Det är viktigt att tillbudsrapporteringen fungerar bra då den uppmärksammar arbetsgivaren på potentiella problem och skapar förutsättningar för utveckling. Det ska finnas rutiner kring hur rapporteringen ska gå till och den måste vara tydlig för medarbetarna. Uppfattningen författarna har fått är att tjänstemännen främjar rapporteringen av tillbud och olyckor, men frågan är varför den inte fungerar fullt ut.

Även om många svar i enkätundersökningen pekar åt samma håll finns det en fråga som sticker ut. Det är frågan som rör uppdateringar av arbetsmiljöplanen. 71% av tjänstemännen påstår att de informerar yrkesarbetarna om det sker en uppdatering av arbetsmiljöplanen. Medan endast 18% av yrkesarbetarna får reda på om arbetsmiljöplanen uppdateras. Enligt AMP-guiden (u.å.) har Bas-U ansvaret att det finns en tillgänglig AMP under hela byggskedet samt att den uppdateras i den mån det behövs. Om då yrkesarbetarna känner att de inte får reda på när den uppdateras anser författarna att det är ännu ett bevis på att brist råder i kommunikationen mellan yrkesgrupperna.

Det är viktigt att alla medarbetares inställning till säkerhet genomsyrar hela organisationen och att ledningen föregår med gott exempel genom att alltid följa samtliga säkerhetsrutiner. De signaler som skickas ut påverkar medarbetarna. I intervjuerna med yrkesarbetarna framgår att ledningen inte föregår med gott exempel då de ofta slarvar med skyddsutrustningen ute på arbetsplatserna. De är också eniga om att alla på företaget har samma skyldigheter i denna fråga oavsett yrkesroll. Tjänstemännens svar på frågan är intressant då de tycker att de föregår med gott exempel, men att det ibland slarvas med säkerhetsutrustning. Författarna tycker det är viktigt att lyfta vikten av signalerna som sänds ut när man i princip struntar i kraven, för att citera en utav de intervjuade “man gör som de gör, och inte som de säger”.

## **5.2 Rekommendationer till Företaget**

Efter analys och diskussion av resultatet som framkommit i undersökningen vill författarna komma med förslag för hur Företaget kan arbeta för att förbättra kommunikationen och arbetsmiljön.

Ett förslag till Företaget är att ha regelbundna arbetsplatsträffar, där yrkesarbetare och tjänstemän träffas i olika forum och kan utbyta frågeställningar som dykt upp. På detta sätt tror författarna att det skapas en platt organisation där yrkesgrupperna kan lära sig mycket av varandra. Sannolikheten att lyckas med en god arbetsmiljö tror författarna ökar om det främjar yrkesarbetarnas aktiva medverkan och inkluderar en öppen dialog mellan dem och ledningen.

Återkommande i resultatet var att platsledningen inte alltid räckte till ute i de olika projekten. Detta berodde på en för hög stressnivå och brist på resurser samt svagheter inom kommunikationen. Därför anser författarna att Företaget ska ge platschefer och arbetsledare det stöd och de resurser som behövs. Detta genom att kontinuerligt erbjuda utbildning vilket kan bidra till ett starkare ledarskap och en förbättrad

kommunikation. Men också för att kunna behålla kompetent personal och för att vara en attraktiv arbetsgivare.

Ett av problemområdena som upptäcktes under undersökningens gång var att upprättandet av riskbedömningar vid mindre jobb inte fungerade som de borde och kontrollen av dem inte hanns med. Förslaget som en utav de intervjuade hade var att utbilda en mindre grupp yrkesarbetare att utföra dessa jobb. Detta förslag tror författarna är ett bra alternativ som Företaget borde satsa på. Resurser för att kontrollera de skrivna riskbedömningarna bör också tillsättas eftersom produktionen upplever en tidsbrist, för att se till så att det sköts och så att det sker en uppföljning.

Skyddsombudet är yrkesarbetarnas egna representant och en bra samtalspart för att skapa en bättre arbetsmiljö. Fler skyddsombud hade bidragit till ett bättre säkerhetsarbete och en enklare kommunikationsväg mellan parterna. Författarna tror vidare att alla är intresserade av en god arbetsmiljö men att en orsak till att inte ta på sig rollen kan ligga i bristande kunskaper om vilka rättigheter och möjligheter ett skyddsombud har. Förslaget är att inspirera yrkesarbetarna om sina möjligheter att aktivt ta del av arbetsmiljöarbetet.

Författarna tror att många av yrkesarbetarna har idéer, problem eller funderingar som inte kommuniceras. Därför är det viktigt att ha en företagskultur som uppmuntrar till uppåtriktad kommunikation. I undersökningen framkommer att tillbudsrapporteringen är låg och att den behöver öka. När en människa gör ett misstag som gör att de nästan skadar sig själva eller andra så är det naturligt att vilja dölja misstaget för sin chef eller andra medarbetare. Viktigt är att skapa ett säkert och tryggt arbetsklimat där medarbetarna känner sig bekväma med att rapportera tillbud när det behövs. Författarna tror inte att en bra arbetsmiljö skapas genom att prata om det en gång, utan att kontinuerligt påminna om hur viktigt det är. Ett förslag är att ha veckomöten som startas med en diskussion om säkerhet och öppen kommunikation samt att lyssna på yrkesarbetares förslag eller problem.

## 6 Slutsats

De slutsatser som kan dras av undersökningen bygger på respondenternas åsikter, skriven litteratur och författarnas egna observationer. Att ha i åtanke är att alla respondenter inte har samma åsikter, författarna har dock i slutsatsen valt att basera slutsatsen utefter vad majoriteten tycker.

Kommunikation är en grundförutsättning för att en organisation ska kunna utvecklas och existera, såväl som inom arbetsmiljön. Den är också en förutsättning för att förändringar ska kunna implementeras och användas i organisationen. Det är viktigt att företaget visar att kommunikation mellan parterna uppskattas och värdesätts. Medarbetarna på Företaget anser dock att arbetsmiljön och kommunikationen fungerar bra i dagsläget, men att det alltid kan bli bättre. Författarna tror att det kan finnas en rädsla för att göra större förändringar inom Företaget, då det trots allt har fungerat hyfsat bra hittills.

Att det finns brister inom dessa området kan bero på bristande engagemang hos medarbetarna vilket i sin tur beror på otillräckliga resurser och kunskaper. Därav syftet med de föreslagna åtgärderna. De åtgärder som rekommenderas handlar om att göra fler röster hörda, lära sig av varandra samt få ökad förståelse för en god arbetsmiljö. Genom dessa åtgärder och rätt attityd kan förhoppningsvis ett bättre resultat uppnås.

### 6.1 Kritik mot rapporten

#### *Begränsad kunskap*

Det fanns brister i författarnas tidigare kunskaper kring hur systematiskt arbetsmiljöarbete går till samt hur arbetsmiljöplanen tas fram. Denna kunskap hade varit värdefull att ha inledningsvis då det kunde ha påverkat riktningen av undersökningen på Företaget.

#### *Ämnesområde*

Områdena kommunikation och arbetsmiljö är båda breda ämnen och en tid in i studien upptäcktes att det var svårt att veta vad som var relevant för rapporten. Faktorn som avgjorde vad som var viktigast och mest relevant var tiden. En annan svårighet var att göra avgränsningen över vilka parter som skulle inkluderas i studien.

#### *Utformning av intervju- och enkätfrågor*

I slutet av studien insågs att frågorna som ställdes inte riktigt reflekterade författarnas teoretiska bakgrund. I efterhand hade det varit klokare att formulera båda delarna ut efter varandra. I enkätundersökningen ställdes inte frågan om respondenten var från Göteborg eller Stockholm, vilket hade lett till att resultatet hade kunnat undersökas utifrån stad.

### *Valet av företag*

Valet av företag går att kritisera, då förutsättningarna inte var de bästa. Företaget som studien har utförts på har omkring 250 anställda, vilket kan riskera anonymiteten på de intervjuade. Valet har gjorts att i resultatet inte nämna vilken roll som sade vad, då rollen på ett så pass litet företag kan avslöja identiteten. En annan nackdel med valet av företag är att de främst är underentreprenörer, men att det är beställarna som tar fram en arbetsmiljöplan. Det författarna inte tänkte på från början var att Företagets roll i produktionen varierar, antingen som huvudentreprenörer eller underentreprenörer. Detta påverkar upprättandet av arbetsmiljöplanen, i fallet då Företaget är huvudentreprenörer delegeras ofta arbetsmiljöplanen till Företaget. I annat fall när Företaget är underentreprenörer finns en arbetsmiljöplan från projektets huvudentreprenör tillgänglig som skall kompletteras med Företagets riskbedömningar. Frågorna som berör arbetsmiljö och arbetsmiljöplan kan på grund av detta bli lite feltolkade, då författarna från början inte visste att de väldigt sällan var beställare.

### *Förstudie*

I efterhand hade det varit bra om en förstudie gjorts på Företaget för att kunna hitta rätt problemformulering. På så vis hade författarna kunnat dyka djupare in i ämnet och fått fram relevant information innan studien började. Detta hade kunnat ske genom mindre intervjuer med målgruppen eller med en expert inom området.

## **6.2 Fortsatta studier**

Rapporten har inriktat sig på att utvärdera kommunikationen kring arbetsmiljön mellan yrkesgrupperna på Företaget. Utifrån resultaten har det framkommit att en del yrkesarbetare har en negativ inställning till ny teknik. En vidare studie om hur man kan motivera och inspirera yrkesarbetarna till att använda elektroniska kanaler hade varit intressant då detta inte enbart är ett problem inom Företaget utan ett problem för hela branschen. Vidare hade det även varit intressant att undersöka hur elektroniska kommunikationskanaler hade kunnat användas för att skapa en bättre kommunikation mellan tjänstemän och yrkesarbetare.



## 7 Referenser

AFS 1999:3. *Arbetarskyddsstyrelsens föreskrifter om byggnads- och anläggningsarbete samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna.*

Stockholm: Arbetsmiljöverket.

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/byggnads-och-anlaggningsarbete-foreskrifter-afs1999-3.pdf>

Arbetsmiljöverket. (2015a). *Arbetsmiljöplan för byggnads- och anläggningsarbete.*

Hämtad: 2018-04-04, från:

<https://www.av.se/produktion-industri-och-logistik/bygg/arbetsmiljoplan/>

Arbetsmiljöverket. (2015b). *Rapportera tillbuden.* Hämtad: 2018-05-05, från:

<https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/broschyror/rapportera-tillbuden-forebygg-ohalsa-och-olyckor-i-arbetet-broschyr-adi306.pdf>

Arbetsmiljöverket. (2015c). *Tips och vägledning till ditt arbetsmiljöarbete.* Hämtad:

2018-05-16, från: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbete-med-arbetsmiljon/tips-och-vagledning-till-ditt-arbetsmiljoarbete/>

Arbetsmiljöverket. (2017a). *Om oss.* Hämtad: 2018-03-02, från:

<https://www.av.se/om-oss/>

Arbetsmiljöverket. (2017b). *Inspektion.* Hämtad: 2018-03-05, från:

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/inspektioner-utredningar-och-kontroller/inspektion/>

Arbetsmiljöverket. (2017c). *Arbetsgivarens ansvar för arbetsmiljön.* Hämtad: 2018-03-07, från:

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetsgivarens-ansvar-for-arbetsmiljon/>

Arbetsmiljöverket. (2017d). *Ansvar vid byggnads- och anläggningsarbete.* Hämtad:

2018-03-26, från: <https://www.av.se/produktion-industri-och-logistik/bygg/ansvar-vid-byggnads--och-anlaggningsarbete/>

Arbetsmiljöverket. (2017e). *Arbetstagarens deltagande i arbetsmiljöarbetet.* Hämtad: 2018-05-09, från:

<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbetstagarens-deltagande-i-arbetsmiljoarbetet/?hl=alltf%C3%B6r%20m%C3%A5nga%20arbetsgivare%20prioriterar%20inte%20arbetsmilj%C3%B6arbetet>

Arbetsmiljöverket. (2018). *Skyddsombud och arbetsmiljöombud*. Hämtad: 2018-04-04, från: <https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/skyddsombud-och-arbetsmiljoombud/>

AMP-guiden. (u.å.). *Om Arbetsmiljöplanen*. Hämtad: 2018-03-04, från: <https://www.sbuf.se/ampguiden/Om-arbetsmiljoplanen/>

Boverket. (2016). *Byggherrens ansvar*. Hämtad: 2018-04-04, från: <https://www.boverket.se/sv/PBL-kunskapsbanken/lov--byggande/byggprocessen/byggherrens-ansvar/>

Byggnads. (2016). *Byggnads nollvision - en hel människa efter ett helt yrkesliv*. Hämtad: 2018-02-23, från: <https://www.byggnads.se/fortroendevald/skyddsombud/arbetsmiljoveckan-2017/byggnads-nollvision/>

Ejlertsson, G. (2014). *Enkäten i praktiken - En handbok i enkätmetodik*. Lund: Studentlitteratur

Harty, B., & Harty, M. (2004). *Gruppens utvecklingspsykologi*. Lund: Studentlitteratur

Heide, M., Johansson, C., & Simonsson, C. (2012). *Kommunikation i organisationer*. Malmö: Liber

Heide, M., Johansson, C., & Simonsson, C. (2005). *Kommunikation & organisation*. Malmö: Liber

Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2016). *Psykologi i organisationer och ledning*. Lund: Studentlitteratur.

Lantz, A. (2013). *Intervjumetodik*. Lund: Studentlitteratur

Nationalencyklopedin. (u.å.a). *Kvantitativ metod*. Hämtad: 2018-02-23, från: <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/1%C3%A5ng/kvantitativ-metod>

Nationalencyklopedin. (u.å.b). *Kvalitativ metod*. Hämtad: 2018-02-23, från: <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/1%C3%A5ng/kvalitativ-metod>

Nationalencyklopedin. (u.å.c). *Arbetsmiljö*. Hämtad: 2018-03-01, från: <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/1%C3%A5ng/arbetsmilj%C3%B6>

Nationalencyklopedin. (u.å.d). *Ramlag*. Hämtad: 2018-03-01, från: <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/1%C3%A5ng/ramlag>

Nationalencyklopedin. (u.å.e). *Arbetsmiljölagen*. Hämtad: 2018-03-01, från: <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/l%C3%A5ng/arbetsmilj%C3%B6lagen>

Nationalencyklopedin, (u.å.f). *Kommunikation*. Hämtad: 2018-03-12, från: <https://www.ne.se/uppslagsverk/encyklopedi/lång/kommunikation>

Prevent. (u.å.a). *Inspektioner av arbetsmiljö*. Hämtad: 2018-03-02, från: <https://www.prevent.se/arbetsmiljoarbete/lagar-regler-tillsyn/inspektioner/>

Prevent. (u.å.b). *Lagar och regler om arbetsmiljö*. Hämtad: 2018-03-02, från: <https://www.prevent.se/arbetsmiljoarbete/lagar-regler-tillsyn/lagar-och-regler/>

Prevent. (u.å.c). *Föreskrifter om arbetsmiljö*. Hämtad: 2018-04-05, från: <https://www.prevent.se/arbetsmiljoarbete/lagar-regler-tillsyn/foreskrifter/>

Prevent. (u.å.d). *Lagar, regler och tillsyn*. Hämtad: 2018-04-05, från: <https://www.prevent.se/arbetsmiljoarbete/lagar-regler-tillsyn/>

Prevent. (u.å.e). *Riskbedömning*. Hämtad: 2018-05-05, från: <https://www.prevent.se/arbetsmiljoarbete/systematiskt-arbetsmiljoarbete/riskbedomning/>

SFS 1977:1160. *Arbetsmiljölagen*. Stockholm: Sveriges riksdag. [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160\\_sfs-1977-1160](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljolag-19771160_sfs-1977-1160)

SFS 1977:1166. *Arbetsmiljöförordning*. Stockholm: Sveriges riksdag. [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljoforordning-19771166\\_sfs-1977-1166](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/arbetsmiljoforordning-19771166_sfs-1977-1166)

Sveriges byggindustrier. (2012). *Arbetsmiljöregler*. Göteborg: Sveriges byggindustrier

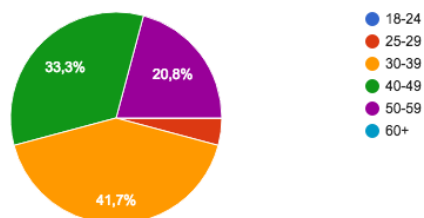
Zert. (2015). *Bas-U - det viktigaste du behöver veta*. Hämtad: 2018-03-02, från: <http://zert.se/bas-u%E2%80%A8-det-viktigaste-du-behoover-veta/>



## Bilaga 1 – Resultat av enkätundersökning tjänstemän. Sid. 1(7)

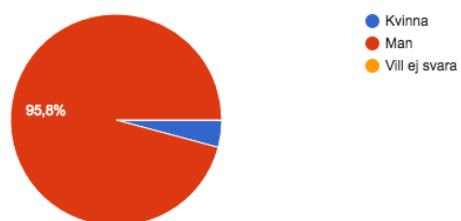
### Ålder

24 svar



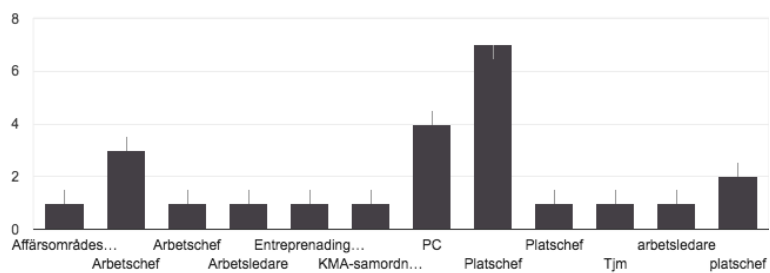
### Kön

24 svar



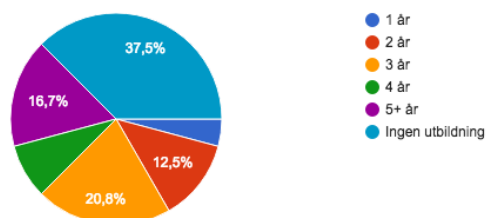
### Yrkesroll

24 svar



### Eftergymnasial Utbildning

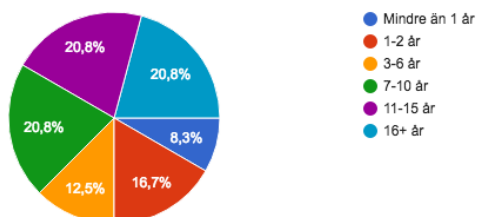
24 svar



## Bilaga 1. Sid. 2(7)

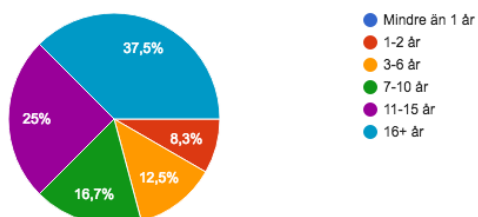
### År inom BESAB

24 svar



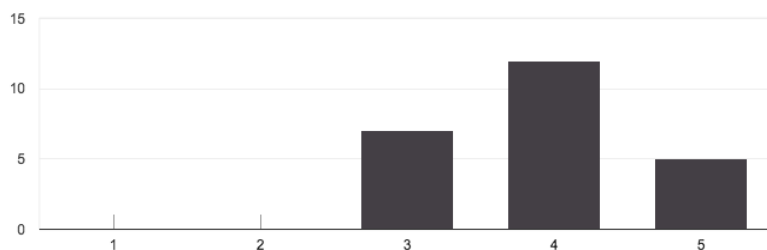
### År inom branschen

24 svar



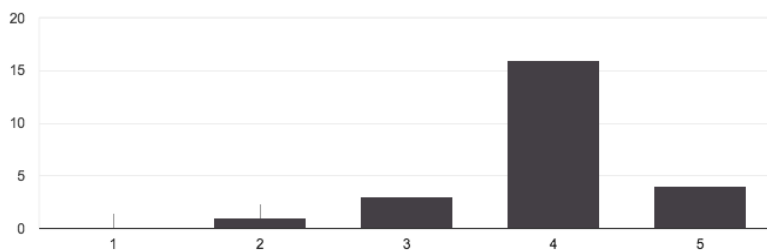
### Är arbetsmiljön på företaget bra enligt dig?

24 svar



### Tycker du att dina medarbetare har en positiv attityd kring säkerhet och arbetsmiljö?

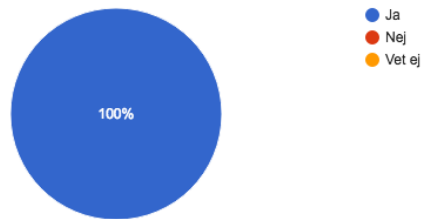
24 svar



## Bilaga 1. Sid. 3(7)

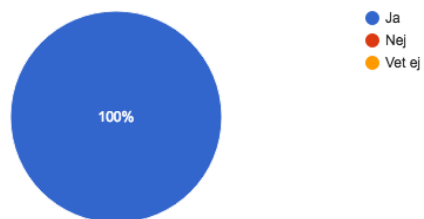
Har du ett arbetsmiljöansvar?

24 svar



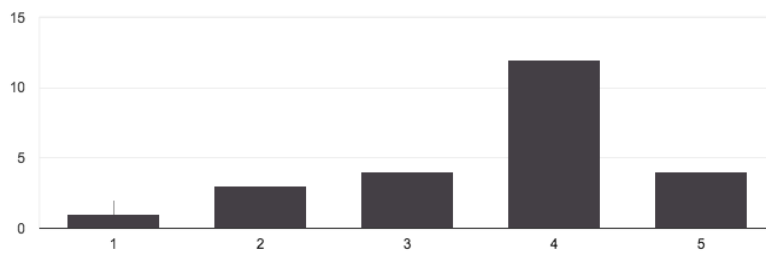
Har du genomgått en arbetsmiljöutbildning?

24 svar



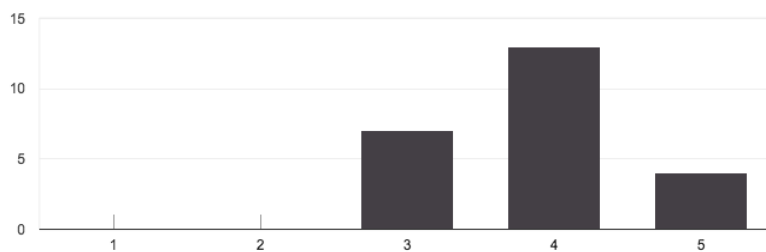
Finns det en önskan om fler kurser i arbetsmiljö?

24 svar



Känner du att du har god kunskap om arbetsmiljöplanen?

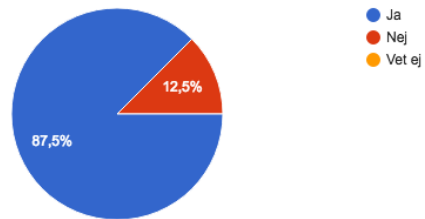
24 svar



## Bilaga 1. Sid. 4(7)

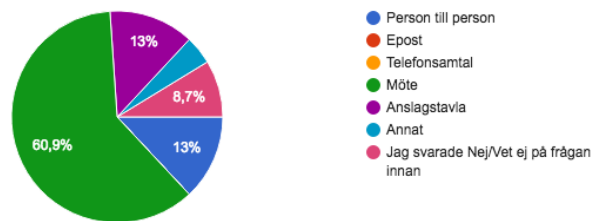
Har du något ansvar då det gäller upprättandet av arbetsmiljöplanen?

24 svar



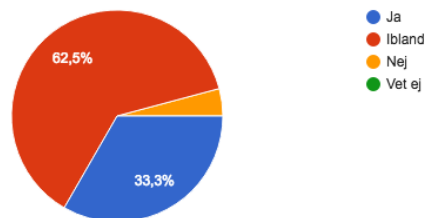
Om ja ovan, hur förmedlar du innehållet i arbetsmiljöplanen till dina medarbetare?

23 svar



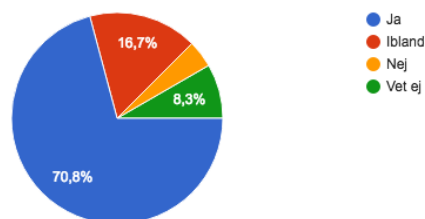
Uppdateras arbetsmiljöplanen löpande under ett projekt?

24 svar



Om arbetsmiljöplanen uppdateras, informerar du om detta till yrkesarbetarna?

24 svar

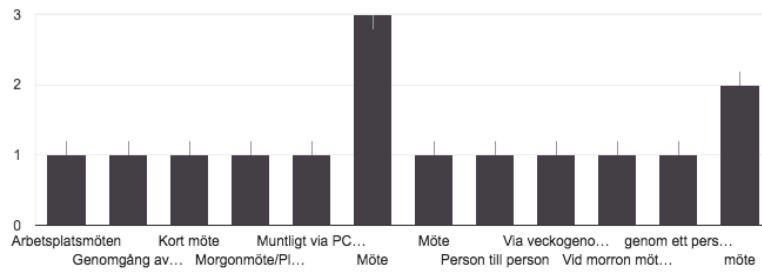




## Bilaga 1. Sid. 5(7)

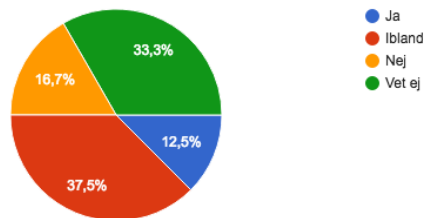
### Om ja, hurdå?

15 svar



### Använder sig företaget av konsekvenser vid bristande säkerhetsarbete?

24 svar



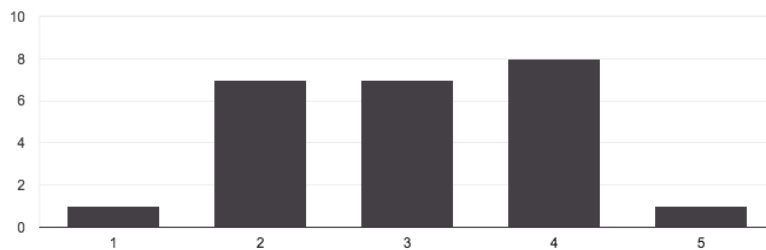
### Om ja, vilka?

4 svar

- Personliga samtal, vid allvarliga övertramp ges varning
- Muntlig varning, rättelse i första läget
- Muntlig/skriftlig erinran
- Vid brister måste det lösas. Om en person inte följer det uppsatta regelverk kan de inte behålla sin tjänst varken som YA eller TJM.

### Anser du att rutinen kring tillbudsrapportering fungerar bra?

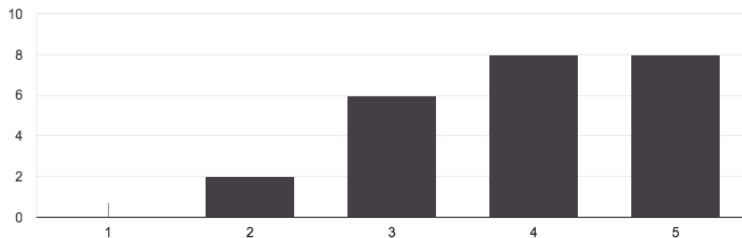
24 svar



## Bilaga 1. Sid. 6(7)

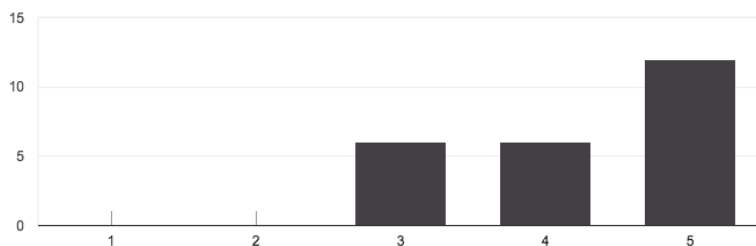
Bedömer du att de anställda vet vem de ska vända sig till då det gäller frågor rörande deras arbetsmiljö?

24 svar



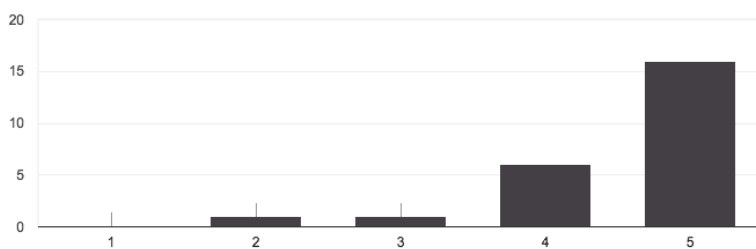
Får dina medarbetare en chans att säga sina åsikter om arbetsmiljön?

24 svar



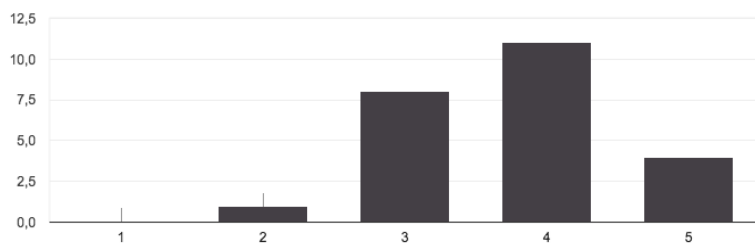
Tycker du att arbetsmiljöfrågor är lika viktiga att beakta i projekteringsprocessen som under projektets genomförande?

24 svar



Anser du att det sker en god dokumentation kring arbetsmiljöarbetet?

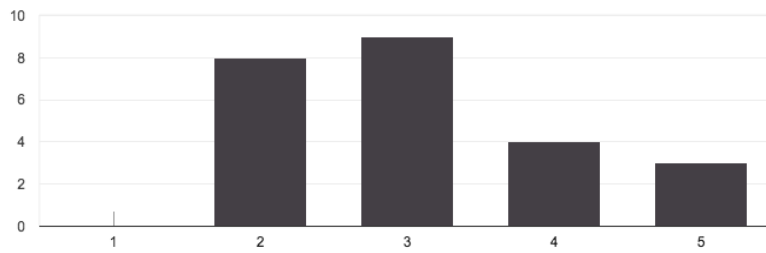
24 svar



## Bilaga 1. Sid. 7(7)

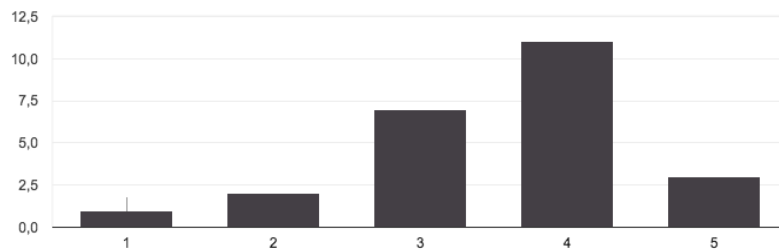
Sker det kontinuerliga träffar och möten där arbetsmiljön diskuteras?

24 svar



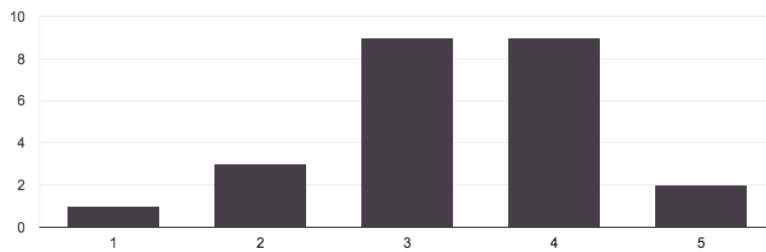
Tycker du att uppåtriktad kommunikation uppmuntras?

24 svar



Anser du att den nedåtriktade kommunikationen fungerar bra?

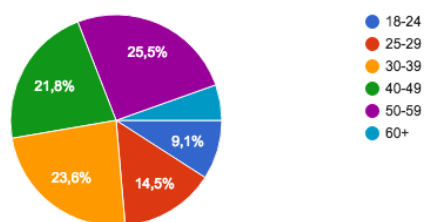
24 svar



## Bilaga 2 – Resultat av enkätundersökning yrkesarbetare. Sid. 1(8)

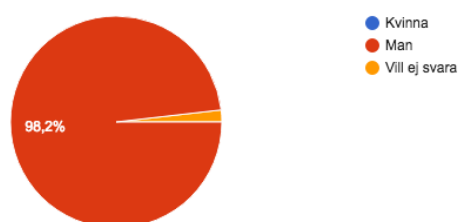
### Ålder

55 svar



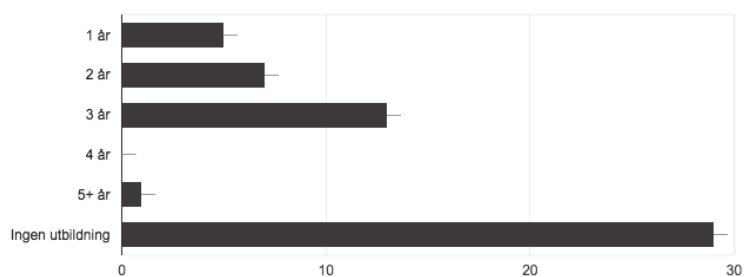
### Kön

55 svar



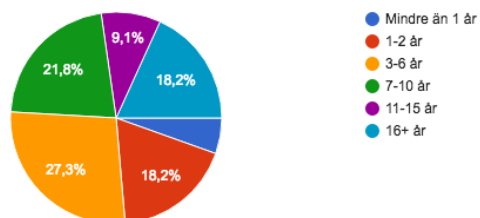
### Eftergymnasial Utbildning

55 svar



### År inom BESAB

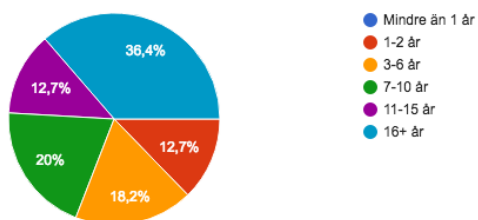
55 svar



## Bilaga 2. Sid. 2(8)

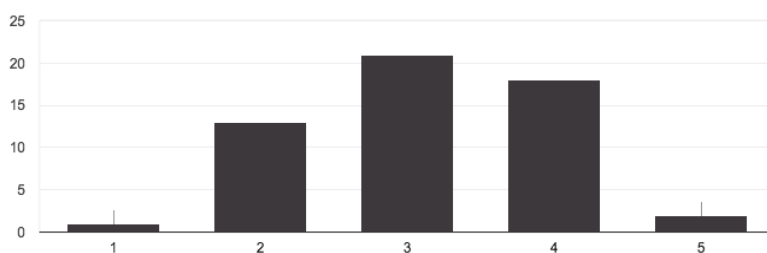
### År inom branschen

55 svar



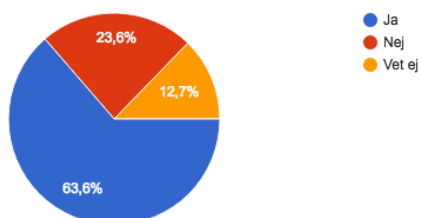
### Är arbetsmiljön på företaget bra enligt dig?

55 svar



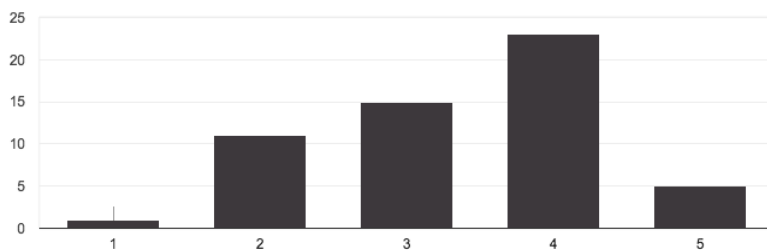
### Har du blivit informerad om arbetsmiljöplanen på ditt nuvarande projekt?

55 svar



### Är arbetsmiljöplanen lättläst?

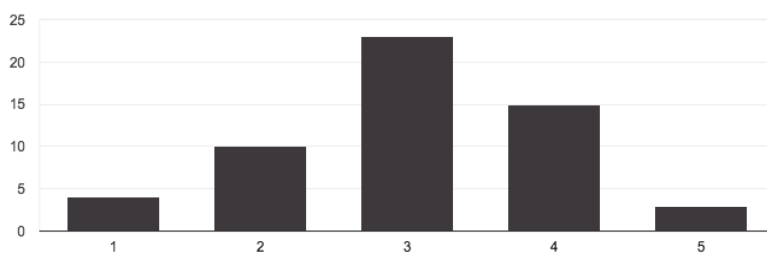
55 svar



## Bilaga 2. Sid. 3(8)

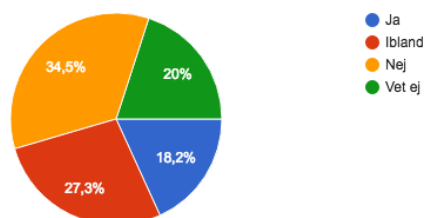
Är allt innehåll i arbetsmiljöplanen relevant enligt dig?

55 svar



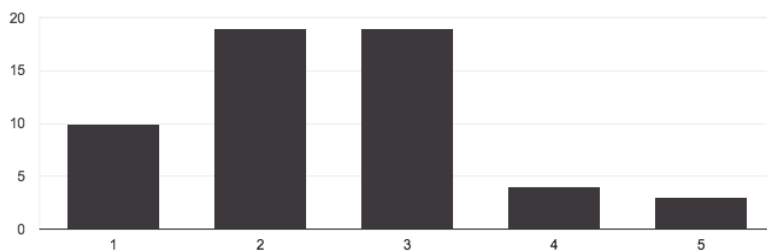
Får du reda på om arbetsmiljöplanen uppdateras?

55 svar



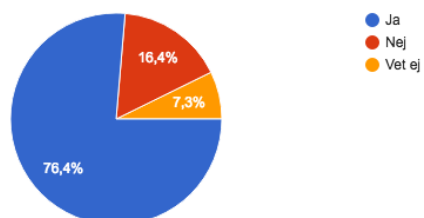
Pratar ni ofta om arbetsmiljöplanen på företaget?

55 svar



Har du genomgått en arbetsmiljöutbildning?

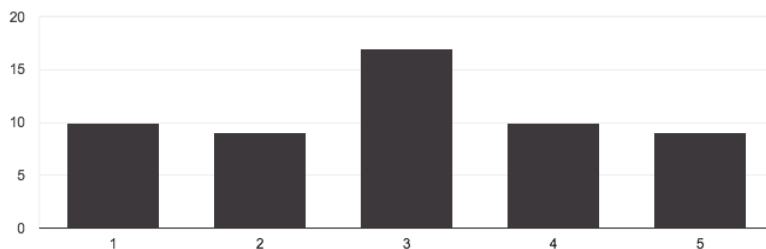
55 svar



## Bilaga 2. Sid. 4(8)

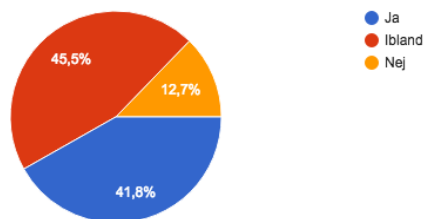
### Finns det en önskan om fler kurser i arbetsmiljö?

55 svar



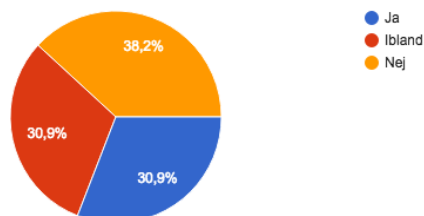
### Får du en grundlig introduktion om risker och säkerhetskrav på projekt innan produktionsstart?

55 svar



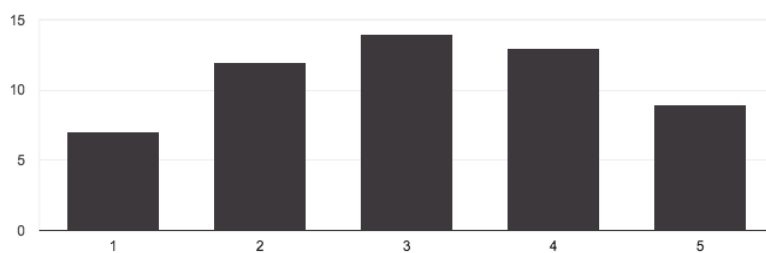
### Ser du någon gång personer från företagsledningen på byggarbetsplatsen utan säkerhetsutrustning?

55 svar



### Har du någon gång medvetet låtit bli att använda någon del av din skyddsutrustning?

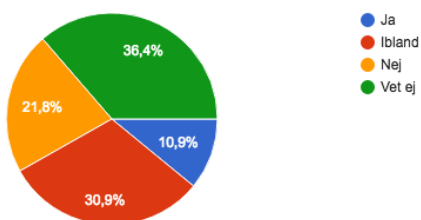
55 svar



## Bilaga 2. Sid. 5(8)

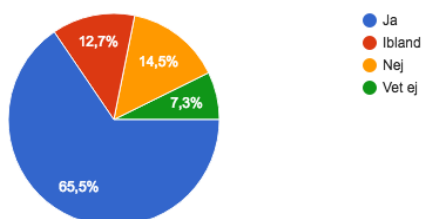
Använder sig företaget av konsekvenser vid bristande säkerhetsarbete?

55 svar



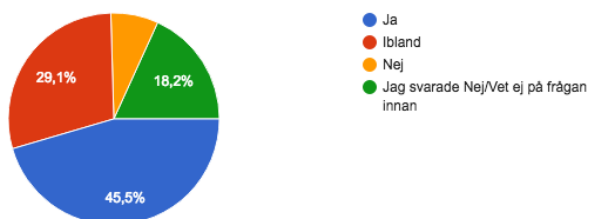
Har du varit med om en situation där tillbud borde ha rapporterats?

55 svar



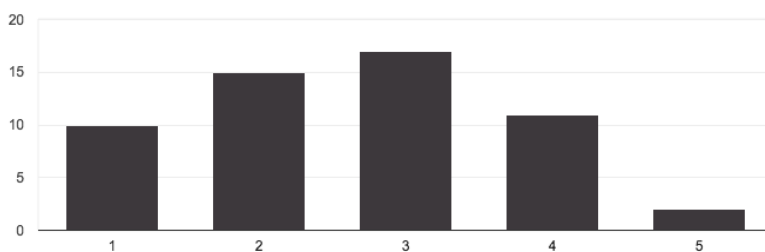
Om du svarat ja/ibland ovan, har du då rapporterat detta till platschef/arbetsledare?

55 svar



Anser du att rutinen kring tillbudsrapportering fungerar bra?

55 svar

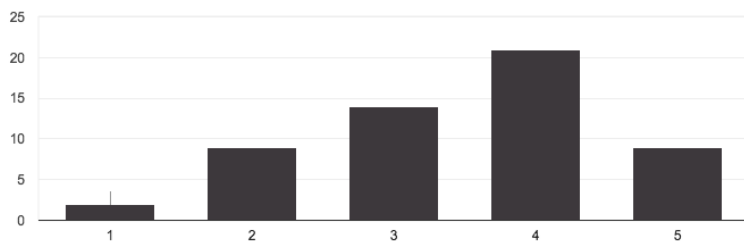




## Bilaga 2. Sid. 6(8)

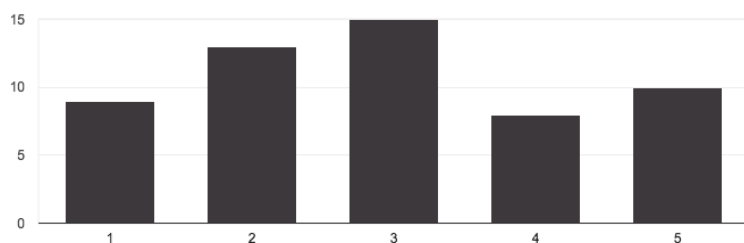
Tycker du att dina medarbetare har en positiv attityd kring säkerhet och arbetsmiljö?

55 svar



Får du vara med och påverka arbetsmiljöarbetet?

55 svar



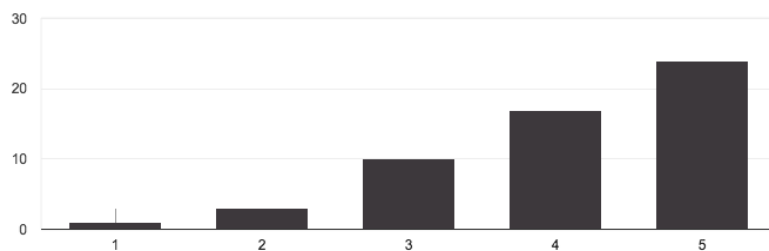
Om ja ovan, hurdå?

11 svar

Jag säger till vad som behövs
Rätt skyddsutrustning , men det gnälls ständigt att det kostar för mycket !!!!!
Val av arbetsmetod t.e.x...
Komma med förslag
Vara med på byggmöten och kommer överens gemensamt hur man löser div. Problem.
Ibland
Se till att allt går rätt till.
Säger till när det är gålet
diskutera med arbetsledningen
xxxxxxxxxx
Är skyddsombud

Påpekar du fel och brister på din arbetsplats när de uppstår?

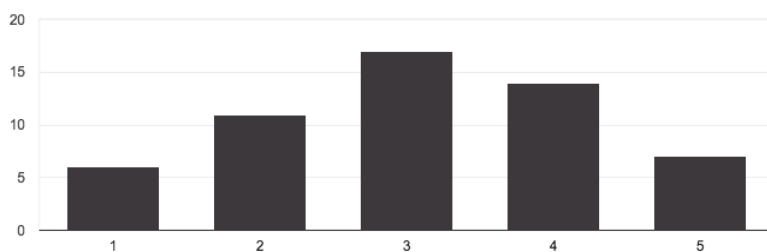
55 svar



## Bilaga 2. Sid. 7(8)

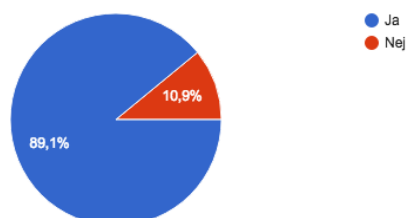
Får du reda på om fel och brister som har påpekats har åtgärdats?

55 svar



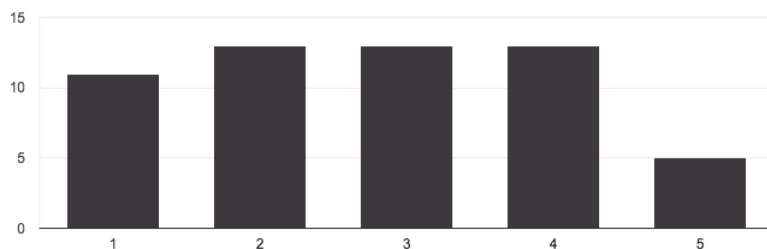
Vet du till vem du ska anmäla ett tillbud?

55 svar



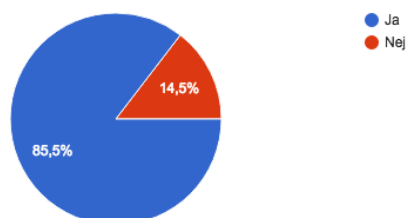
Får du information om inträffade tillbud?

55 svar



Vet du vem som är skyddsombud på din arbetsplats?

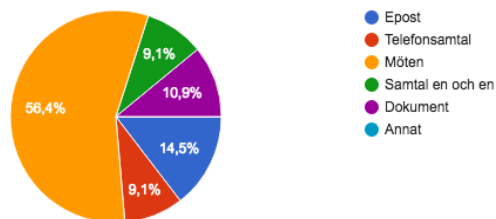
55 svar



## Bilaga 2. Sid. 8(8)

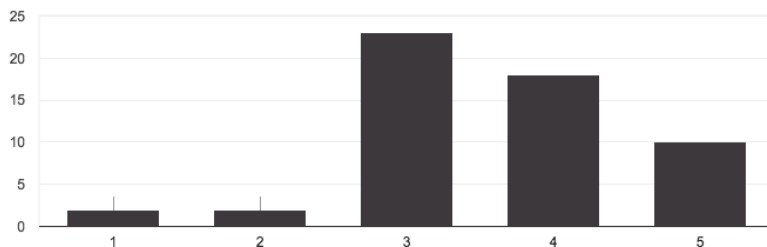
I ett byggprojekt tar jag åt mig information bäst via:

55 svar



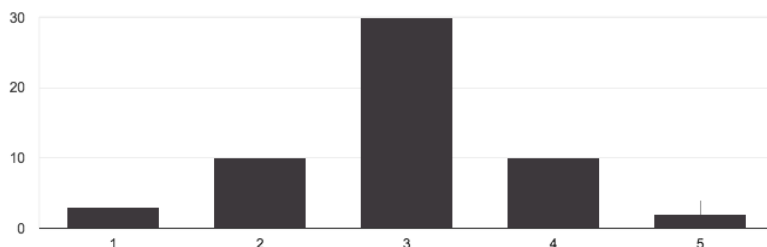
Anpassar du ditt kommunikationssätt (uttryck och kanal) beroende på mottagare?

55 svar



Tycker du att uppåtriktad kommunikation uppmuntras?

55 svar



Är det något du tycker vi har missat som du vill ta upp?

8 svar

Nej (3)

Mer folk från arbets miljö verket borde inspektera arbets platser. Nu går dom på dom stora företagen medan mindre företag med icke svenska arbetare får arbeta under hämska förhålanden. Då dom får mindre betalt och inte följer arbetsmiljö lagar kan då lämna in ett bättre anbud.

Tillbudsrapporteringslappar finns ej där jag jobbar nu ! Har varit med om ett tillbud som kunde gått riktigt fel ! Som det är nu fick jag rita en egen !? Vilket kanske ej är fel ?

Nejdå

Ta upp ömsesidig kommunikation

nej

## Bilaga 3 – Enkätmall tjänstemän. Sid. 1(5)

2018-04-20

Kommunikationen kring arbetsmiljö och arbetsmiljöplanen - Tjänstemän

### Kommunikationen kring arbetsmiljö och arbetsmiljöplanen - Tjänstemän

Hej!

Tack för att du besöker oss. Genom att fylla i denna 5-10 minuters enkät hjälper du oss nå bästa möjliga resultat.

/Hanna & Nicole

\*Obligatorisk

#### 1. Alder \*

Markera endast en oval.

- 18-24
- 25-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60+

#### 2. Kön \*

Markera endast en oval.

- Kvinna
- Man
- Vill ej svara

#### 3. Yrkesroll \*

---

#### 4. Eftergymnasial Utbildning \*

Markera endast en oval.

- 1 år
- 2 år
- 3 år
- 4 år
- 5+ år
- Ingen utbildning

<https://docs.google.com/forms/d/1NBg1Mv2rOYuVMPkDTDhTISDGDYSv8VMXd-10DAe1WX8/edit>

1/5

## Bilaga 3. Sid. 2(5)

2018-04-20

Kommunikationen kring arbetsmiljö och arbetsmiljöplanen - Tjänstemän

### 5. Är inom BESAB \*

Markera endast en oval.

- Mindre än 1 år  
 1-2 år  
 3-6 år  
 7-10 år  
 11-15 år  
 16+ år

### 6. Är inom branschen \*

Markera endast en oval.

- Mindre än 1 år  
 1-2 år  
 3-6 år  
 7-10 år  
 11-15 år  
 16+ år

### 7. Är arbetsmiljön på företaget bra enligt dig? \*

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nej, absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ja, absolut

### 8. Tycker du att dina medarbetare har en positiv attityd kring säkerhet och arbetsmiljö? \*

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nej, absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ja, absolut

### 9. Har du ett arbetsmiljöansvar? \*

Markera endast en oval.

- Ja  
 Nej  
 Vet ej

### 10. Har du genomgått en arbetsmiljöutbildning? \*

Markera endast en oval.

- Ja  
 Nej  
 Vet ej

<https://docs.google.com/forms/d/1NBg1Mv2rOYuVMPkDTDhTISDGDYSv8VMXd-10DAe1WX8/edit>

2/5

## Bilaga 3. Sid. 3(5)

2018-04-20

Kommunikationen kring arbetsmiljö och arbetsmiljöplanen - Tjänstemän

**11. Finns det en önskan om fler kurser i arbetsmiljö? \***

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nej, absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ja, absolut

**12. Känner du att du har god kunskap om arbetsmiljöplanen? \***

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nej, absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ja, absolut

**13. Har du något ansvar då det gäller upprättandet av arbetsmiljöplanen? \***

Markera endast en oval.

- Ja
- Nej
- Vet ej

**14. Om ja ovan, hur förmedlar du innehållet i arbetsmiljöplanen till dina medarbetare? \***

Markera endast en oval.

- Person till person
- Epost
- Telefonsamtal
- Möte
- Anslagstavla
- Annat
- Jag svarade Nej/Vet ej på frågan innan

**15. Uppdateras arbetsmiljöplanen löpande under ett projekt? \***

Markera endast en oval.

- Ja
- Ibland
- Nej
- Vet ej

**16. Om arbetsmiljöplanen uppdateras, informerar du om detta till yrkesarbetarna? \***

Markera endast en oval.

- Ja
- Ibland
- Nej
- Vet ej

**17. Om ja, hur då?**

---

<https://docs.google.com/forms/d/1NBg1Mv2rOYuVMPkDTDhTISDGDYSv8VMXd-10DAc1WX8/edit>

3/5

## Bilaga 3. Sid. 4(5)

2018-04-20

Kommunikationen kring arbetsmiljö och arbetsmiljöplanen - Tjänstemän

**18. Använder sig företaget av konsekvenser vid bristande säkerhetsarbete? \***

Markera endast en oval.

- Ja  
 Ibland  
 Nej  
 Vet ej

**19. Om ja, vilka?**

\_\_\_\_\_

**20. Anser du att rutinen kring tillbudsrapportering fungerar bra? \***

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nej, absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ja, absolut

**21. Bedömer du att de anställda vet vem de ska vända sig till då det gäller frågor rörande deras arbetsmiljö? \***

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nej, absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ja, absolut

**22. Får dina medarbetare en chans att säga sina åsikter om arbetsmiljön? \***

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nej, absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ja, absolut

**23. Tycker du att arbetsmiljöfrågor är lika viktiga att beakta i projekteringsprocessen som under projektets genomförande? \***

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nej, absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ja, absolut

**24. Anser du att det sker en god dokumentation kring arbetsmiljöarbetet? \***

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nej, absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ja, absolut

<https://docs.google.com/forms/d/1NBg1Mv2rOYuVMPkDTDhTISDGDYSv8VMXd-10DAc1WX8/edit>

4/5

2018-04-20

Kommunikationen kring arbetsmiljö och arbetsmiljöplanen - Tjänstemän

**25. Sker det kontinuerliga träffar och möten där arbetsmiljön diskuteras? \***

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nej, absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ja, absolut

**26. Tycker du att uppåtriktad kommunikation uppmuntras? \***

Från medarbetare till ledning, på t.ex. möten

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nej, absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ja, absolut

**27. Anser du att den nedåtriktade kommunikationen fungerar bra? \***

Från ledning till medarbetare

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nej, absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ja, absolut

**28. Är det något vi har missat som du tycker är viktigt?**

---

---

---

---

---

**Tack för hjälpen!**

---

Tillhandahålls av  
 Google Forms



## Kommunikationen kring arbetsmiljö och arbetsmiljöplanen - Yrkesarbetare

Hej!

Tack för att du besöker oss. Genom att fylla i denna 5-10 minuters enkät hjälper du oss nå bästa möjliga resultat.

/Hanna & Nicole

\*Obligatorisk

### 1. Ålder \*

Markera endast en oval.

- 18-24
- 25-29
- 30-39
- 40-49
- 50-59
- 60+

### 2. Kön \*

Markera endast en oval.

- Kvinna
- Man
- Vill ej svara

### 3. Eftergymnasial Utbildning \*

Markera alla som gäller.

- 1 år
- 2 år
- 3 år
- 4 år
- 5+ år
- Ingen utbildning

### 4. År inom BESAB \*

Markera endast en oval.

- Mindre än 1 år
- 1-2 år
- 3-6 år
- 7-10 år
- 11-15 år
- 16+ år

## Bilaga 4. Sid. 2(6)

2018-04-20

Kommunikationen kring arbetsmiljö och arbetsmiljöplanen - Yrkesarbetare

### 5. Är inom branschen \*

Markera endast en oval.

- Mindre än 1 år  
 1-2 år  
 3-6 år  
 7-10 år  
 11-15 år  
 16+ år

### 6. Är arbetsmiljön på företaget bra enligt dig? \*

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nej, absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ja, absolut

### 7. Har du blivit informerad om arbetsmiljöplanen på ditt nuvarande projekt? \*

Markera endast en oval.

- Ja  
 Nej  
 Vet ej

### 8. Är arbetsmiljöplanen lättläst? \*

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nej, absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ja, absolut

### 9. Är allt innehåll i arbetsmiljöplanen relevant enligt dig? \*

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nej, absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ja, absolut

### 10. Får du reda på om arbetsmiljöplanen uppdateras? \*

Markera endast en oval.

- Ja  
 Ibland  
 Nej  
 Vet ej

### 11. Pratar ni ofta om arbetsmiljöplanen på företaget? \*

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nej, absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ja, absolut

<https://docs.google.com/forms/d/1q7-gTvdOMWB9nIRSJhm9pHGnJrx1sskbJH5ntZWN1E/edit>

2/6

## Bilaga 4. Sid. 3(6)

2018-04-20

Kommunikationen kring arbetsmiljö och arbetsmiljöplanen - Yrkesarbetare

**12. Har du genomgått en arbetsmiljöutbildning? \***

Markera endast en oval.

- Ja  
 Nej  
 Vet ej

**13. Finns det en önskan om fler kurser i arbetsmiljö? \***

Markera endast en oval.

- 1 2 3 4 5
- Nej, absolut inte      Ja, absolut

**14. Får du en grundlig introduktion om risker och säkerhetskrav på projekt innan produktionsstart? \***

Markera endast en oval.

- Ja  
 Ibland  
 Nej

**15. Ser du någon gång personer från företagsledningen på byggarbetsplatsen utan säkerhetsutrustning? \***

Markera endast en oval.

- Ja  
 Ibland  
 Nej

**16. Har du någon gång medvetet låtit bli att använda någon del av din skyddsutrustning? \***

Markera endast en oval.

- 1 2 3 4 5
- Nej, absolut inte      Ja, absolut

**17. Använder sig företaget av konsekvenser vid bristande säkerhetsarbete? \***

Markera endast en oval.

- Ja  
 Ibland  
 Nej  
 Vet ej

**18. Har du varit med om en situation där tillbud borde ha rapporterats? \***

Markera endast en oval.

- Ja  
 Ibland  
 Nej  
 Vet ej

<https://docs.google.com/forms/d/1q7-gtTvdOMWB9nIRSJhm9PHGnrX1sskbJH5ntZWN1E/edit>

3/6

## Bilaga 4. Sid. 4(6)

2018-04-20

Kommunikationen kring arbetsmiljö och arbetsmiljöplanen - Yrkesarbetare

19. Om du svarat ja/ibland ovan, har du då rapporterat detta till platschef/arbetsledare? \*

Markera endast en oval.

- Ja  
 Ibland  
 Nej  
 Jag svarade Nej/Vet ej på frågan innan

20. Anser du att rutinen kring tillbudsrapportering fungerar bra? \*

Markera endast en oval.

- 1 2 3 4 5  
Nej, absolut inte      Ja, absolut

21. Tycker du att dina medarbetare har en positiv attityd kring säkerhet och arbetsmiljö? \*

Markera endast en oval.

- 1 2 3 4 5  
Nej, absolut inte      Ja, absolut

22. Får du vara med och påverka arbetsmiljöarbetet? \*

Markera endast en oval.

- 1 2 3 4 5  
Nej, absolut inte      Ja, absolut

23. Om ja ovan, hurdå?

---

---

---

---

---

24. Påpekar du fel och brister på din arbetsplats när de uppstår? \*

Markera endast en oval.

- 1 2 3 4 5  
Nej, absolut inte      Ja, absolut

25. Om nej ovan, varför?

---

<https://docs.google.com/forms/d/1q7-gTvdOMWB9nIRSJhm9pHGnJrx1sskbJH5ntZWN1E/edit>

4/6

## Bilaga 4. Sid. 5(6)

2018-04-20

Kommunikationen kring arbetsmiljö och arbetsmiljöplanen - Yrkesarbetare

**26. Får du reda på om fel och brister som har påpekats har åtgärdats? \***

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nej, absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ja, absolut

**27. Vet du till vem du ska anmäla ett tillbud? \***

Markera endast en oval.

- Ja  
 Nej

**28. Får du information om inträffade tillbud? \***

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nej, absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ja, absolut

**29. Vet du vem som är skyddsombud på din arbetsplats? \***

Markera endast en oval.

- Ja  
 Nej

**30. I ett byggprojekt tar jag åt mig information bäst via: \***

Markera endast en oval.

- Epost  
 Telefonsamtal  
 Möten  
 Samtal en och en  
 Dokument  
 Annat

**31. Anpassar du ditt kommunikationssätt (uttryck och kanal) beroende på mottagare? \***

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nej, absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ja, absolut

**32. Tycker du att uppåtriktad kommunikation uppmuntras? \***

Från medarbetare till ledning (på t.ex. möten)

Markera endast en oval.

	1	2	3	4	5	
Nej, absolut inte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ja, absolut

<https://docs.google.com/forms/d/1q7-gTvdOMWB9nIRSJhm9pHGnJrx1sskbJH5ntZWN1E/edit>

5/6

## Bilaga 4. Sid. 6(6)

2018-04-20

Kommunikationen kring arbetsmiljö och arbetsmiljöplanen - Yrkesarbetare

**33. Är det något du tycker vi har missat som du vill ta upp?**

---

---


---

---

---

**Tack för hjälpen!**

---

Tillhandahålls av  
 Google Forms

<https://docs.google.com/forms/d/1q7-gTvdOMWB9nIRSJhm9pHGnJrx1sskbJH5ntZWN1E/edit>

6/6

## Bilaga 5 – Förfrågningsunderlag intervju. Sid 1(1)

Hej!

Arbetsmiljö är ett område som är högaktuellt och många företag jobbar för att denna ständigt skall utvecklas och förbättras, men trots denna utveckling så finns fortfarande brister. En av bristerna är kommunikation och för att arbetsmiljöplanen skall kunna tillämpas på ett optimalt sätt är det viktigt att kommunikationen fungerar i alla led.

Vi är två studenter från Chalmers tekniska högskola i Göteborg och vi läser Samhällsbyggnadsteknik programmet, 180 Hp. Denna termin skriver vi vårt examensarbete där syftet är att granska hur kommunikationen kring arbetsmiljön och arbetsmiljöplanen på BESAB ser ut. Samt att få en förståelse för hur arbetsmiljöplanen tillämpas och efterföljs ute i produktionen.

För att få en bred bild av detta så har vi valt att intervjua personer från arbetsledningen samt yrkesarbetare. Därav kontaktar vi just dig med förfrågan om du vill delta i denna studie.

För att detta arbete ska bli möjligt behöver vi göra anonymiserade intervjuer med ett antal tjänstemän och yrkesarbetare. Intervjun är tänkt som ett samtal som bygger på ett antal frågeställningar, där du själv bestämmer vad du vill svara på och där frågorna kommer vara baserade på yrkesroll. Intervjun vill vi gärna spela in då det underlättar analysen senare. När vi har lyssnat igenom materialet raderas inspelningen. Intervjun kan beräknas ta ca 40–60 minuter. I resultatet kommer återgivelse och citat att anonymiseras.

Vi mailar dig för att fråga om du är intresserad av att delta i denna studie. Intervjun kommer att ske på din arbetsplats eller annan avskild plats som du själv väljer. Intervjuerna kommer att ske mellan 19 mars till 20 april.

Mejla din bekräftelse till [tobrand@student.chalmers.se](mailto:tobrand@student.chalmers.se) så snart som möjligt.

Har du några frågor så går det bra att mejla till samma epost eller att ringa till Nicole Tobrand, **0703-632987**.

Med vänliga hälsningar

Hanna Närhi & Nicole Tobrand

## Bilaga 6 – Intervjumall tjänstemän. Sid. 1(3)

### Intervjufrågor - Tjänstemän

Allmänt:

- **Ålder**
- **Kön**

Erfarenheter:

- **Nuvarande yrkesroll**
- **Tidigare erfarenhet**
- **Utbildning**
- **År inom branschen**

Fråga 1:

**Hur ser arbetsmiljön på företaget ut enligt dig?**

*Varför/varför inte?*

Fråga 2:

**Hur använder sig BESAB av arbetsmiljöplanen?**

Fråga 3:

**Vem bär ansvaret?**

Fråga 4:

**Vad är era rutiner kring det systematiska arbetsmiljöarbetet?**

Fråga 5:

**Vad är era rutiner kring uppföljningen av arbetsmiljöarbetet?**

*Tycker du att det är nödvändigt?*

*Tycker du att detta kan förbättras?*

Fråga 6:

**Hur tycker du att arbetsmiljön påverkas av underentreprenörer?**

*Positivt? Negativt?*

*Kan något förbättras, i så fall vad?*

Fråga 7:

**Hur anser du att kommunikationen fungerar mellan alla parter på företaget?**

*Någon grupp som kan bli bättre på att kommunicera?*

Fråga 8:

**Hur kommunicerar du?**

*På likadant sätt med alla yrkesgrupper inom företaget?*



## Bilaga 6. Sid. 2(3)

Fråga 9:

**Ledningen skall föregå med gott exempel, tycker du att du gör detta?**

*Om du t.ex. är ute på en arbetsplats, har du då på dig all skyddsutrustning som är angivet i arbetsmiljöplanen? Även om besöket bara handlar om 5 minuter.*

Fråga 10:

**När skall man rapportera ett tillbud?**

*Hur går det till?*

Fråga 11:

**Om någon bryter mot reglerna i arbetsmiljöplanen genom att t.ex. inte använda sin skyddsutrustning, vilka åtgärder vidtar ni då?**

*Tycker du att det är en bra eller dålig åtgärd?*

Fråga 12:

**Hur ofta uppdateras arbetsmiljöplanen under ett pågående projekt?**

Fråga 13:

**Hur informerar ni om arbetsmiljöplanen?**

*Hur ser ni till att alla har läst igenom arbetsmiljöplanen?*

Fråga 14:

**Hur fungerar kommunikationen nedåt, alltså från VD och nedåt?**

*Hur skulle man kunna förbättra detta?*

Fråga 15:

**Hur fungerar kommunikationen uppåt, alltså från yrkesarbetare upp till VD?**

*Dvs rapporteringen när det blir avvikelser från arbetsmiljöplanen eller om något händer på arbetsplatsen. Hur skulle man kunna förbättra detta?*

Fråga 16:

**BESAB har problem med att få information om avvikelser som inträffar på arbetsplatserna vidare till högsta ledningen. Hur skulle man kunna förbättra detta?**

Fråga 17:

**Tycker du att uppåtriktad kommunikation uppmuntras?**

*Kan du ge ett exempel?*

Fråga 18:

**Hur uppfattar du att dina medarbetares attityd kring arbetsmiljö och säkerhet är?**

*Är det skillnad i olika grupper?*

## Bilaga 6. Sid. 3(3)

Fråga 19:

**Anser du att kommunikationen är effektiv?**

*Vad anser du skulle behövas för att uppnå en effektivare kommunikation?*

*Vilka andra kommunikationssätt kan med fördel användas för att nå ut med viktig information?*

Fråga 20:

**Kan du se någon skillnad på kommunikationen i företag idag jämfört med förr?**

Fråga 21:

**Tror du att lättillgänglig information kan bidra till ett bättre säkerhetsarbete?**

**Är det något vi har missat som du vill ta upp?**

## Bilaga 7 – Intervjumall yrkesarbetare. Sid. 1(2)

### Intervjufrågor – Yrkesarbetare

Allmänt:

- **Ålder**
- **Kön**

Erfarenheter:

- **Nuvarande yrkesroll**
- **Tidigare erfarenhet**
- **Utbildning**
- **År inom BESAB**
- **År inom branschen**

Fråga 1:

**Hur ser arbetsmiljön på företaget ut enligt dig?**

*Varför/varför inte?*

Fråga 2:

**Hur blir du informerad om arbetsmiljöplanen?**

*Hur ofta?*

Fråga 3:

**Får du reda på om arbetsmiljöplanen uppdateras?**

*Hur då?*

Fråga 4:

**Tycker du att arbetsmiljöplanen innehåller för mycket information?**

*Är allt innehåll i den relevant?*

Fråga 5:

**Anser du att du i ditt nuvarande projekt har fått tillräcklig information vad gäller säkerhet?**

Fråga 6:

**Vet du vem som är BAS-U på din arbetsplats?**

Fråga 7:

**Hur anser du att kommunikationen fungerar mellan alla parter på företaget?**

Fråga 8:

**Tycker du att uppåtriktad kommunikation uppmuntras? (Från medarbetare till ledning, t.ex. på möten)**

Fråga 9:

**Anser du att kommunikationen är effektiv?**

*Vad anser du skulle behövas för att uppnå en effektivare kommunikation?*

Bilaga 7. Sid. 2(2)

Fråga 10:

**Kan du se någon skillnad på kommunikationen i företag idag jämfört med förr?**

Fråga 11:

**Är det lätt att ta kontakt med den som har ansvar för arbetsmiljöplanen om det uppstår oklarheter kring denna?**

Fråga 12:

**Ledningen skall föregå med gott exempel, tycker du att dem gör det?**

*Om inte, händer det ofta?*

*Varför tror du att det är så?*

Fråga 13:

**Om du ser någon som bryter mot reglerna i arbetsmiljöplanen genom att t.ex. inte använda sin skyddsutrustning, vad gör du?**

*Yrkesarbetare/ledning?*

Fråga 14:

**Hur uppfattar du att dina medarbetares attityd kring arbetsmiljö och säkerhet är?**

Fråga 15:

**Påpekar du fel och brister på din arbetsplats när de uppstår?**

*Varför/varför inte?*

Fråga 16:

**Hur ställer du dig till att alltid jobba i samma sammansättning av människor?**

*Positivt? Negativt?*

*Påverkar detta kommunikationen något?*

**Är det något vi har missat som du vill ta upp?**