



International Research Institute of Stavanger

www.iris.no

**Kari Kjestveit, Britt Hege Skaugen og Kari
Anne Holte**

Unge arbeidstakere i bygg og anlegg – fra skole til arbeidsliv

Andre trinn: En kvalitativ studie

Rapport IRIS - 2008/238

Prosjektnummer: 7202028
Prosjektets tittel: Unge arbeidstakere i bygg og anlegg – fra skole til arbeidsliv
Oppdragsgiver: Fondet for regionale verneombud
ISBN: 978-82-490-0605-2
Gradering: Åpen

Forord

Denne rapporten inneholder resultater fra trinn 2b i prosjektet ”Unge arbeidstakere i bygg og anlegg – fra skole til arbeidsliv”, og er den andre leveransen til Fondet for regionale verneombud. Trinn 2b har bestått av en kvalitativ studie av 11 unge arbeidstakere (< 25 år) i bygg og anlegg, informanter i deres omgivelser (kollega, bas, formann eller leder) og verneombud og HMS-ansvarlige i deres bedrift. Formålet har vært å forklare og forstå forhold som bidrar til skader blant unge arbeidstakere i bygg og anleggsbransjen. Prosjektets arbeid er blitt utført av forskere ved IRIS, og er blitt planlagt i tett samarbeid med prosjektgruppa HMS-forum Rogaland som består av representanter fra:

- NHO Rogaland
- BNL
- Fellesforbundet
- Arbeidstilsynet Stavanger, Region Vestlandet
- Rogaland Fylkeskommune ved Yrkesopplæringsnemnda
- Rogaland Fylkeskommune ved Opplæringsavdelingen
- BYGGOPP – opplæringskontoret for bygg- og anleggsteknikk i Rogaland
- OKAB - opplæringskontoret for anleggs- og bergfagene
- Opplæringskontoret for elektrofag
- Opplæringskontoret for rørleggerfag
- Stavanger byggmesterlaug
- Arbeidsmandsforbundet
- MEF – Maskinentreprenørers Forbund

Vi retter en stor takk til prosjektgruppa for gode innspill. Vi takker for bidrag også fra styringsgruppa for prosjektet; bestående av Heine Nilsen (Fellesforbundet), Helge Haukland (og stedfortreder Pål Sture Nilsen) (Arbeidsmandsforbundet), Knut Elkjær (Arbeidstilsynet), Roar Skjetne (BNL) og Trond Johannesen (MEF) i tillegg til Tom Soltvedt (Fellesforbundet) som prosjektgruppa sin representant i tillegg til prosjektleder. Til slutt vil vi takke Regine Grytnes (Arbeidsmedisinsk klinikk Herning, Danmark) for gode innspill i analysen og Roar Høydal (Arbeidstilsynet) for bidrag i planleggingen av studien og rapportskrivningen.

Prosjektet er finansiert av Fondet for Regionale Verneombud.

Stavanger, 08. desember 2008

Kari Anne Holte, prosjektleder

Sammendrag

Gjennom dette delprosjektet har elleve unge arbeidstakere i alderen 18-24 år blitt intervjuet. For hver enkelt ung arbeidstaker har et utvalg personer i arbeidsmiljøet som kollega, leder blitt intervjuet samt verneombud og HMS-ansvarlig i bedriften. De har gitt oss et bilde av hva som møter de unge på arbeidsplassen og hvordan arbeidsplassen tenker rundt unge versus eldre arbeidstakere. Vi har undersøkt holdninger til sikkerhet og opplæring, og vi har fått et bilde av skadebildet blant de unge arbeidstakerne, samt sett på mulige årsaker til dette.

Resultatene fra studien kan peke på at alder i seg selv har liten betydning for de unges atferd som kan knyttes til skader og ulykker, men at *alder, kombinert med liten praktisk erfaring*, bidrar til at de unge i mindre grad enn eldre ser konsekvensene av det de foretar seg i ulike arbeidssituasjoner. De unge har både kunnskap om og gode holdninger knyttet til HMS som de tar med seg fra skolen, men de har en instrumentell forståelse av HMS som kan knyttes til det konkrete, forståelige og umiddelbare. De har derfor en manglende forståelse av ulike mekanismer som kan bidra til skader og ulykker. De unge kan derfor i praksis være flinkere til å bruke personlig verneutstyr og følge opp regler og rutiner enn eldre, men de har manglende forståelse av mekanismer som fører til skader og ulykker utover dette på grunn av manglende praksis. Denne risikoforståelsen hos de unge blir direkte synlig gjennom deres konkrete handlinger som gjenspeiler hvordan de forstår og opplever risiko i hverdagen. Lav risikoforståelse kan for eksempel bidra til at de tar flere og *andre* snarveier enn eldre arbeidstakere, som gjennom erfaring har sett hvilke konsekvenser deres atferd har.

Når det gjelder konkret HMS-praksis, det vil si hvordan de unge i praksis forholder seg til risiko når de arbeider, synes den å påvirkes av den unges risikoforståelse, men ytre forhold i bedrift er sterke påvirkningsfaktorer. De unge blir godt tatt i mot ute i bedriftene. Den rådende holdningen er at de unge skal lære og at læringen skjer gjennom praksis og gjennom å bli satt sammen med erfarne kolleger. De personlige egenskapene til erfarne kolleger eller de ansatte de unge går sammen med vektlegges som viktig. Samtidig er de holdningene som de unge møter i bedriften sterke kilder til påvirkning i deres videre praksis. Resultatene viser også i hvilken grad bedriftene har eller ikke har nedfelte systemer for å håndtere risiko (for eksempel bruk av rapporteringssystemer for uønskede hendelser (RUH), risikovurderinger og Sikker Jobb Analyser (SJA) påvirker de unges adferd, også uavhengig av risikoforståelse. I dette materialet ser slike systemer ut til å påvirke den unges forståelse i positiv retning. Der hvor bedriften ikke har slike konkrete system, vil arbeidsfellesskapet kunne bidra, men er avhengig av "ildsjeler" som vektlegger HMS på arbeidsplassen på mer uformelle måter. Denne faktoren kan dessverre også slå negativt ut, ved at bedrifter uten konkrete HMS-rutiner og "ildsjeler" verken bidrar til å øke risikoforståelsen eller bedre HMS-praksis.

Trinn 1 i studien viste at stikk og kuttskader utgjorde omtrent 1/3 av alle skader blant de under 25 år. Bruk av verktøy og utstyr vektlegges i liten grad som problematisk i dette utvalget, men det å få håndgrep om ting tar tid og noe utstyr kan være krevende å bruke

fordi det er tungt og uhandterlig. Skader av typen kutt og stikk regnes også i stor grad for å være noe man må regne med, og derfor i liten grad blir tatt alvorlig av de ansatte.

Forslag til tiltak

Resultatene har i diskusjon med prosjekt- og styringsgruppe munnet ut i fire forslag til tiltak:

Kampanjer: De unge forstår det enkle og synlige. Kampanjer som baserer seg på sanne hendelser og som legger til rette for gjenkjennelse kan målrettes mot elever i videregående skole.

Samhandlingsarena mellom skole, opplæringskontor og bedrift: De unge har gode kunnskaper og gode holdninger når de kommer ut i bedrift, men mangler praksis. Bedriftene vektlegger praksis, men det varierer i bedriftene hvor sterkt man vektlegger HMS-opplæring. Større grad av samhandling og spesifiserte arenaer der aktørene møtes vil i større grad kunne øke kommunikasjonen mellom bedrift, skole og opplæringskontor. Bedrifter vil i større grad kunne kommunisere sine behov og skolene vil kunne synliggjøre hva de faktisk underviser i. Dette vil gi en bedre forståelse av hvilken kunnskap de unge faktisk har, og hva de fra starten av kan bidra med inn i bedriften.

Fadder/instruktør ordninger: I hvilken grad fadderordninger er formaliserte og hvilke krav som stilles til faddere/instruktører varierer i stor grad mellom bedrifter. Samtidig viser resultatene at holdninger og forståelse påvirkes av opplæring og trening. Personlig kjemi med ansatte de settes sammen med spiller også en viktig rolle for læringsutbytte og trivsel. Krav til formaliserte mottaksordninger med krav til opplæring av faddere/instruktører i bedriftene vil kunne sikre at alle får tilsvarende opplæring i HMS når de kommer som ny i en bedrift.

Tilrettelegging for god praksis i bedrift: Tydelige HMS-målsetninger og HMS-fokus ser ut til å påvirke de unge på en positiv måte. De unge får videreutviklet den kunnskapen de allerede har og blir mindre sårbare for påvirkning av dårlige HMS holdninger. Fokuset blir også mindre individavhengig ved at bedriften synliggjør sitt ansvar og legger til rette for ivaretagelse og beskyttelse av sine ansatte. Det er derfor en generell henstilling til bransjen at bevisstheten rundt systemer ytterligere utvikles også med hensyn til de unge.

Innhold

1	BAKGRUNN FOR PROSJEKTET.....	9
1.1	Prosjektets oppbygning	9
1.2	Tidligere funn i prosjektet	10
1.3	Målsetning med studien	11
2	METODE.....	13
2.1	Utvalg av informanter	13
2.1.1	Seleksjonseffekter	15
2.2	Intervju	16
2.3	Analyse.....	16
3	RESULTATER.....	19
3.1	De unges arbeidshverdag	19
3.1.1	Valg av yrke, erfaring og trivsel.....	19
3.1.2	Organisering av arbeidet	20
3.2	Læring	23
3.2.1	Kunnskap fra skolen.....	24
3.2.2	Rammer for læring	24
3.2.3	Læring i praksis	28
3.3	Rammebetingelser for HMS i bedriften	30
3.3.1	HMS-målsetning og ledelsesfokus.....	30
3.3.2	Rutiner for HMS-arbeid	33
3.3.3	Tiltak knyttet til helse og arbeidsmiljø.....	34
3.4	HMS i praksis.....	35
3.4.1	Bruk av sikker jobbanalyse og risikovurderinger	35
3.4.2	Rapportering av uønskede hendelser (RUH)	36
3.4.3	Unge versus eldre	38
3.5	De unges skadebilde.....	39
3.5.1	Direkte involvering i ulykker	39
3.5.2	Nestenulykker og indirekte involvering.....	41
3.5.3	Helseplager.....	42

3.6	De unges risikoforståelse	44
3.6.1	Beskrivelser av hverdagsrisiko.....	44
3.6.2	Opplevd risiko	45
4	DISKUSJON	49
4.1	Kunnskap og innsikt i lys av rammebetingelser.....	49
4.1.1	Risikoforståelse	49
4.1.2	Involvering av de unge.....	50
4.1.3	Rammebetingelser i bedrift	51
4.2	Resultatene sett i lys av tidligere funn	52
4.3	Konklusjon	52
4.4	Forslag til tiltak	54
4.4.1	Kampanjer	54
4.4.2	Samhandlingsarena mellom skole og opplæringskontor.....	54
4.4.3	Fadderordninger	55
4.4.4	Tilrettelegging for god praksis i bedrift	55
5	REFERANSER.....	57
	VEDLEGG	59
	Intervjuguide – unge arbeidstakere.....	59
	Intervjuguide - kolleger	67
	Intervjuguide - ledere/formenn.....	71
	Intervjuguide (tillitsvalgt, verneombud og HMS-ansvarlig)	75

1 Bakgrunn for prosjektet

Prosjektet er et samarbeid mellom ”HMS-forum Rogaland” og forskere ved IRIS. HMS-forum er en selvutnevnt prosjektgruppe bestående av representanter fra Fellesforbundet, Fylkeskommunen (Opplæringsavdelingen og Yrkesopplæringsnemda), NHO, Arbeidstilsynet, BYGGOPP (opplæringskontoret bygg- og anleggsteknikk), OKAB (opplæringskontoret for anleggs- og bergfagene), Opplæringskontoret for elektrofag, Opplæringskontoret for rørleggerfag, Stavanger byggmesterlaug, BNL (Byggenæringens Landsforening), Arbeidsmannsforbundet og MEF (Maskinentreprenørenes Forbund). Aktører i bygg- og anleggsbransjen i Rogaland hadde gjennom noen år erfart at unge arbeidstakerne så ut til å være mer eksponert for skader og ulykker. De hadde lite konkrete fakta eller tall å støtte seg på. Dette forumet ønsket å kartlegge skadeomfang og årsaker til skader blant unge arbeidstakere i bygg- og anleggsbransjen, noe som utviklet seg til et samarbeid med IRIS om et felles prosjekt.

Unge arbeidstakere er en gruppe det er blitt satt fokus på også internasjonalt de siste årene og i EU-sammenheng gjennom European Agency for Safety and Health at Work (OSHA) (<http://ew2006.osha.eu.int>). Europeiske tall viser at for alle bransjer har arbeidstakere i aldersgruppen 18-24 år 50 prosent større sannsynlighet for å komme ut for en ulykke (ikke-dødelig) enn arbeidstakere i andre aldersgrupper¹. OSHA satte derfor i gang kampanjen ”Safe Start” for å gjøre arbeidsgivere og unge arbeidstakere mer oppmerksomme på risikoforhold på arbeidsplassen og hva som kan gjøres for å redusere disse. Av levekårsundersøkelsen fra Statistisk sentralbyrå vet en også at norske menn i aldergruppen 16-24 år er mer utsatt for arbeidsulykker enn de som er eldre². Et tilsvarende fokus på unge er derfor viktig, også i Norge. Gjennom dette prosjektet ønsker vi gjennom ulike metoder å sette fokus på unge arbeidstakere i bygg- og anleggsbransjen. Prosjektet finansieres av ”Fondet for regionale verneombud”, og representanter derfra deltar i styringsgruppa for prosjektet, sammen med prosjektleder fra IRIS og én representant fra HMS-forum Rogaland.

1.1 Prosjektets oppbygning

Prosjektet består av 4 ulike delprosjekt (tabell 1). Trinn 1 ble avsluttet med en rapport og en workshop høsten 2007. Trinn 2 (omtalt som 2b i tabell 1) presenteres i denne rapporten. Et tilleggsprosjekt med kvantitativ vurdering av skader blant lærlinger, del 2a), har foregått parallelt med det øvrige arbeidet, og en rapport er forventet på nyåret i 2009. Tredje trinn av prosjektet – en spørreskjemakartlegging – hadde oppstart høsten 2008, og resultatene forventes å foreligge i første halvdel av 2009. Fjerde og siste delprosjekt –

1 <http://ew2006.osha.eu.int>

2 www.ssb.no

Tiltak for reduksjon av skader og utvikling av ”verktøykasse” – skal bruke resultatene fra de foregående prosjektene til å foreslå, og å utvikle tiltak og verktøy til bruk for de regionale verneombudene samt andre aktører i bransjen.

Tabell 1: Prosjektets ulike deler

Delprosjekt	Målsetning	Metode
Del 1: Utredning av skadebildet og gjennomgang av forskningsfeltet (2007)	<ul style="list-style-type: none"> • øke kunnskap om skadefrekvens i bygg- og anleggsbransjen, med fokus på unge arbeidstakere • kartlegge eksisterende forskningsbasert kunnskap om sikkerhet i bygg- og anleggsbransjen generelt (årsaker, konsekvenser, verktøy og metodikk) • finne gode mål for å overvåke forekomst av skader 	Litteraturstudie (søkerord: young worker, apprentice, safety, accidents, sick leave) Statistiske analyser av registerdata fra Arbeidstilsynet
Del 2a): Kvantitativ vurdering av skadebildet blant lærlinger (2007-2008)	Kartlegge lærlingers skadebilde, samt opplevelse av <ul style="list-style-type: none"> • HMS-undervisningen i videregående skole • HMS-undervisningens relevans for praksis • oppfølging i bedrift 	Spørreskjemakartlegging av lærlinger Fokusgruppeintervju av lærere i videregående skole
Del 2b): Kvalitativ vurdering av skadebildet (2007-2008)	Forklare og forstå forhold som bidrar til skader blant unge arbeidstakere i bygg- og anleggsbransjen	Feltarbeid gjennom intervju på bygg- og anleggsplasser
Del 3: Kvantitativ vurdering av sikkerhetskultur (2008-2009)	<ul style="list-style-type: none"> • kartlegge sikkerhetsklima blant alle ansatte på et utvalg bygg og anleggsplasser • undersøke i hvilket omfang et representativt utvalg ansatte i bygg og anlegg har vært utsatt for eller involvert i alvorlige hendelser/nesten ulykker siste året. • studere forskjeller i oppfatning av kultur/klima mellom ulike aldersgrupper, faglært og ufaglært, fagdisipliner og ulike arbeidsplasser 	Kartlegging ved hjelp av et nyutviklet spørreskjema blant et representativt utvalg av ansatte innen bygg- og anleggsbransjen
Del 4: Tiltak for reduksjon av skader og utvikling av ”verktøykasse” (2009)	<ul style="list-style-type: none"> • gjennom vurdering av resultater fra de ulike trinnene, i felleskap komme fram til et utvalg av tiltak for å redusere antall skader i bygg- og anleggsbransjen • utvikle hjelpemidler og verktøy som de regionale verneombudene og andre kan bruke i sitt daglige arbeid 	

1.2 Tidligere funn i prosjektet

Trinn 1 i denne studien baserte seg på en oppsummering av hva som er gjort av studier på unge arbeidstakere innen bygg og anleggsbransjen og en analyse av registerdata fra Arbeidstilsynet. En kunnskapsoppsummering har vist at de unge har en høyere risiko for

skader og ulykker enn eldre arbeidstakere, men de yngre er mer utsatt for mindre alvorlige skader sammenlignet med eldre arbeidstakere (Salminen, 2004). Tilsvarende forskning er i mindre grad gjort spesifikt for bygg og anleggsbransjen, men de få studiene som er gjort viser at samme tendenser også gjelder for unge arbeidstakere i bygg og anlegg (Breslin & Smith, 2005, Breslin et al., 2003, se Høydal et al., 2007). De få gjennomførte studiene av lærlinger viser at de har høyere skadefrekvens enn fagarbeidere (Sahl et al., 1997, Libscomb et al., 2003).

Hovedfunnene i IRIS' analyser av registerdata fra Arbeidstilsynet viser at innen bygg og anlegg i Norge er de unge en utsatt gruppe og at skadebildet er ulikt hos unge og eldre arbeidstakere. En større andel unge arbeidstakere er utsatt for stikk- og kuttskader sammenlignet med eldre arbeidstakere. Feil bruk av maskiner/utstyr og feil utførelse av oppgaven var vanligere bakenforliggende årsaker til skader hos yngre enn hos eldre arbeidstakere. Andelen arbeidstakere som er involvert i fallulykker er større blant eldre enn blant yngre. Hos de eldre var manglende sikring oftere angitt som bakenforliggende årsak. Resultatene viser at skadeforebygging bør gjennomføres med ulike tiltak rettet inn mot de ulike aldersgruppene.

1.3 Målsetning med studien

For å kunne jobbe forebyggende kreves også forståelse for bakenforliggende faktorer som påvirker skader og ulykker og ikke minst mer kunnskap om de unges arbeidshverdag i bygg- og anleggsbransjen. Målsetningen med denne studien er å forstå og forklare forhold som kan bidra til skader blant unge arbeidstakere innen bygg- og anleggsbransjen i Norge. Spesifikke forskningsspørsmål er:

- Hvordan er unge arbeidstakere integrert og involvert på arbeidsplassen?
- Hvordan tilrettelegges det for lærling blant unge arbeidstakere i bedriftene?
- Hvordan påvirkes unge arbeidstakere av bedriftens systemer og rutiner?
- Hvilken forståelse har de unge av risiko og HMS?

Rapporten er lagt opp slik at vi etter denne introduksjonen presenterer metoden vi har brukt og utvalget vi har studert. Deretter presenteres resultatene, som tar utgangspunkt i caseoppsettet vist i figur 1.

2 Metode

I denne delen av prosjektet er ”feltarbeid” med intervju på bygg- og anleggsplasser brukt som metode. Mer spesifikt vil det si at utvalgte informanter – så langt det har vært mulig – har blitt intervjuet på sin arbeidsplass (bygg, installasjon, anlegg etc.), med mulighet for omvisning og utdypning av forhold som er relevante for innholdet i intervjuet.

Totalt har 11 unge arbeidstakere (18-24 år) blitt intervjuet. For hver enkelt ung arbeidstaker har et utvalg personer i arbeidsmiljøet rundt disse også blitt intervjuet. De utvalgte personene rundt er kolleger, ledere, verneombud etc, og denne samlingen av informanter rundt den unge samt den unge selv er definert som et *case*. Studien består derfor at 11 slike *case*. Hvert *case* kan illustreres med utgangspunkt i modellen vist i figur 1 under neste avsnitt.

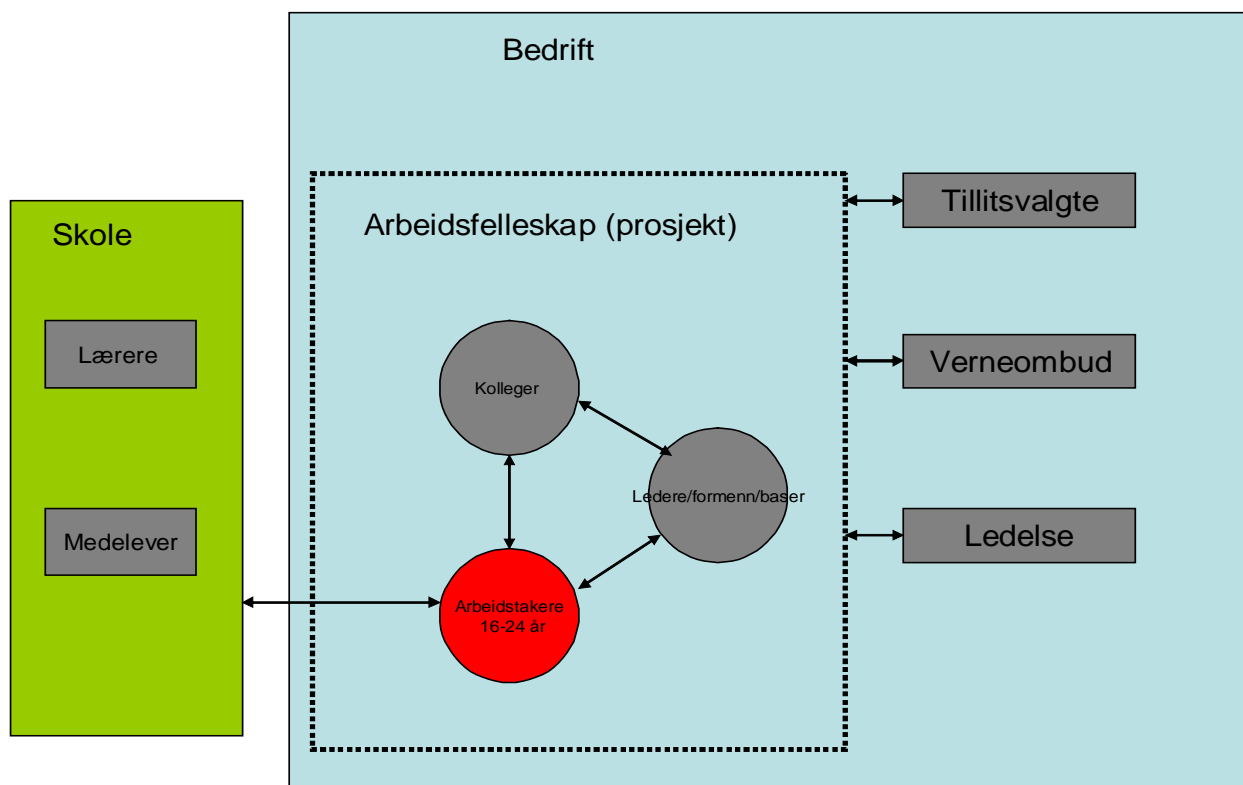
2.1 Utvalg av informanter

De unge arbeidstakerne ble rekruttert etter fagretning og bedriftsstørrelse. I dette arbeidet bisto prosjektgruppa (se kapittel 1 for beskrivelse av HMS-forum) ved at opplæringskontorene og Rogaland fylkeskommune ble bedt om å plukke ut fem bedrifter hver som i perioden hadde lærlinger utplassert. Disse bedriftene skulle være av ulik størrelse, og lista skulle ikke inneholde informasjon om opplæringskontorenes og Fylkeskommunens oppfatning av bedriften.

Basert på informasjonen fra opplæringskontorene og Fylkeskommunen, ble ulike bedrifter kontaktet av forskerne med informasjon om prosjektet og forespørsel om å delta. De største bedriftene fikk tilbud om et møte med forskergruppa, hvor nødvendig informasjon ble lagt frem og mulig fremgangsmåte diskutert. For mindre bedrifter ble denne informasjonen gitt pr telefon og e-post, ettersom dette var mer hensiktsmessig for bedriftene.

Informasjonen til bedriftene besto av en kort presentasjon av prosjektet som helhet (del 1-4, se tabell 1), en grundig presentasjon av feltarbeidet (del 2b), samt en oppsummering av de viktigste resultatene i del 1 (kunnskapsoppsummering). I tillegg fikk bedriftene et samtykkeskjema med informasjon til den unge arbeidstakeren (evt. *de* hvis det var en stor bedrift), og et informasjonsskriv til øvrige deltakende ansatte.

Bedriftene fikk selv i oppgave å velge ut unge arbeidstakere til å delta i studien. IRIS fikk derfor tilbakemelding når en person var foreslått og hadde gitt sitt samtykke. I samarbeid ble det deretter avtalt hvilke andre personer som skulle intervjues. Figur 1 viser rammene/arbeidsmiljøet til den unge, og de tre ”boblene” innenfor arbeidsfellesskapet skulle være representert. I små bedrifter var for eksempel leder også HMS-ansvarlig, mens en kollega var verneombud, og ytterligere intervju var derfor ikke nødvendig. I større bedrifter innehar egne personer disse posisjonene, og antall intervju ble økt tilsvarende. Én ung arbeidstaker ble derfor representert ved 3-6 intervju.



Figur 1: Modell for utvalgelse av informanter i hver case

Passende dato for intervju ble som regel avtalt via arbeidsgiver, med henvisning til arbeidsplass den aktuelle dagen, eller med den unge direkte. Der hvor det var mulig (typisk for små bedrifter) ble alle intervju foretatt samme dag.

Det er viktig å påpeke at selv om det var opplæringskontorene og fylkeskommunen som foreslo bedrifter som tok inn deres lærlinger, så var det ikke et krav at den unge arbeidstakeren skulle være en lærling. Den unge kunne være ufaglært, i lære eller faglært.

Sju bedrifter ble valgt ut, tre store og fire små/mellomstore hvorav ingen hadde færre enn ti ansatte. Til sammen ble 11 unge arbeidstakere rekruttert fra disse sju bedriftene. Av disse er én ufaglært, ni er lærlinger og én er faglært (tabell 2). Vi gjør oppmerksom på at **nummereringen av casene er tilfeldig og varierer fra tabell til tabell**. Dette er gjort for at innvidde lesere ikke skal kunne gjenkjenne sin bedrift eller sine unge arbeidstakere, ettersom enkelte tabeller utover i rapporten kan inneholde bedriftsspesifikk informasjon.

Tabell 2: Oversikt over casene

Nr	Ung arbeidstaker	Alder	Bedriftsstørrelse (antall ansatte)	Intervju pr case ³
1	Lærling	20	10-20	5
2	Faglært	22	Mer enn 100	5
3	Lærling (4 år)	23	Mer enn 100	4
4	Lærling	19	Mer enn 100	5
5	Lærling uten VK1	19	Mer enn 100	5
6	Ufaglært	20	Mer enn 100	4
7	Lærling	22	Mer enn 100	6
8	Lærling	18	Mer enn 100	6
9	Lærling uten VK1	22	10-20	3
10	Lærling	20	10-20	4
11	Lærling	19	10-20	5

2.1.1 Seleksjonseffekter

Bedriftene selv valgte ut sine representanter for de unge arbeidstakerne. I mindre bedrifter har valget av unge arbeidstakere hatt en praktisk side, ved at det rett og slett ikke har vært så mange å velge mellom. I større bedrifter, eller i bedrifter med mange unge arbeidstakere, kan bedriftens ansvar ha gitt uønskede seleksjonseffekter, ved at den har valgt ut personer som de vet at har et bevisst forhold til HMS. IRIS erfarte blant annet at flere av de unge arbeidstakerne var verneombud, noe som åpenbart hadde innvirkning på deres generelle opplæring og holdning til arbeidssituasjonen.

I forarbeidet til intervjuene ga imidlertid flere bedrifter signaler om at de valgte personer som "ikke var redde for å si ifra" eller som var utadvendte. Vi tolker dette som en ren praktisk avveining, ettersom vi ville ha fått vesentlig mindre utbytte av å intervju personer som i utgangspunktet ikke var interessert i samtalen. At en person ikke er redd for å si ifra er dessuten like mye et tegn på at personen er selvstendig, som at han eller hun innretter seg etter bedriftens syn på for eksempel HMS. Å bruke det som et argument for at resultatene har blitt mer positive enn ønsket, er derfor ikke nødvendigvis riktig. Vi

3 For case innen samme bedrift kan inntil tre av intervjuene være likelydende (gjelder ledernivå)

skal imidlertid være forsiktige med å hevde at seleksjonseffekter *ikke* har hatt innvirkning på resultatene av det kvalitative arbeidet.

Når det er sagt, har intervjuene med kolleger og ledelse fokusert på unge arbeidstakere generelt, og ikke spesielt på den unge arbeidstakeren som vi har snakket med. Det samlede kvalitative materialet gir derfor et større bilde av bedriftens holdning til og håndtering av unge arbeidstakere, uavhengig av hva den unge har uttalt for sin bedrift.

2.2 Intervju

Det ble utarbeidet egne intervjuguider til bruk i feltarbeidet. De unge arbeidstakerne ble intervjuet ved hjelp av en egen intervjuguide (vedlegg 1). Den inneholdt spørsmål om arbeidshverdag, HMS og sikkerhetspraksis i bedriften, samt involvering i ulykker/nestenykker og skader. Siste del av denne intervjuguiden omhandlet videregående opplæring, og ble derfor bare brukt i de tilfellene hvor den unge arbeidstakeren hadde gjennomført slik opplæring av relevant karakter. Informasjonen om den videregående opplæringen blir i liten grad omtalt her, men den vil inngå som en del av resultatene i del 2a (undersøkelse blant lærlinger, se tabell 1).

Videre ble det utarbeidet én intervjuguide for kolleger, én for ledere/formenn og én for tillitsvalgt/verneombud/HMS-ansvarlig (vedlegg 2-4). Der hvor én person hadde ansvarsområder på tvers av disse tre gruppene, ble den mest relevante intervjuguiden benyttet, i tillegg til utvalgte spørsmål fra en supplerende guide. Innholdet i disse tre intervjuguidene var til dels overlappende, og mange av spørsmålene var identiske eller omskrivninger av spørsmålene som ble stilt de unge arbeidstakerne.

Intervjuene av de unge arbeidstakerne ble foretatt av to personer. Alle intervju ble tatt opp på bånd, samtidig som hovedpunkter ble notert underveis. Det ble deretter skrevet en oppsummering fra intervjuet, evt. ble intervjunotater arkivert sammen med intervjuguiden.

Av intervjuene ble ni av intervjuene av de unge transkribert. For de øvrige to intervjuene av de unge arbeidstakerne samt intervjuene av kolleger, ledere, verneombud og HMS-ansvarlig ble de skriftlige oppsummeringene brukt. Deler av disse intervjuene ble transkribert. Analysen baserte seg deretter videre på det transkriberte materialet samt skriftlige oppsummeringer.

2.3 Analyse

Intervjuene ble deretter gjenstand for en innholdsanalyse (Kvale, 1999). Analysen ble foretatt med utgangspunkt i den analytiske modellen vist i figur 1, som har en inndeling i individ-, omgivelses-, bedrifts-/system- og samfunnsnivå (Lindøe et al., 2006). I denne fasen av prosjektet var det individet i relasjoner til sine omgivelser og til systemet i bedriftene som var av interesse.

Innledningsvis ble et utvalgt case (ung arbeidstaker og dens omgivelser/ledelse) valgt ut som eksempel til å representere mangfoldet i det totale materialet. Ut fra innholdet i

intervjuene gjorde tre uavhengige forskere tematiske inndelinger etter hvert av de tre nivåene i modellen. Gruppen ble deretter samlet for å samkjøre de tematiske inndelingene på hvert nivå.

Deretter ble hvert case analysert med bakgrunn i den omforente tematiske inndelingen. Innen hvert tema ble utsagnene i hvert intervju kodet, det vil si gitt en definert mening etter innhold og egenskaper ved utsagnet, og deretter kategorisert for å finne mønstre i det kvalitative materialet. Resultatene i kapittel 3 baserer seg på kategoriene innenfor de ulike temaene. Direkte sitater gitt innenfor temaene er brukt for å eksemplifisere sammenfallende kodinger, eller for å vise eventuell spredning i oppfatninger blant de som er intervjuet.

3 Resultater

Resultatkapitlet tar utgangspunkt i modellen presentert i kapittel 2.1 (Lindøe et al., 2006), som skisserer arbeidsfellesskapet bestående av den unge, dens kolleger og dens ledere. Ettersom intervjuene på de ulike nivåene i hvert case i stor grad har vært tematisk overlappende, vil vi i dette kapitlet forsøke å gi et bilde av hva som møter de unge i bedriftene, hvilke utfordringer de møter og hvordan disse håndteres av dem selv og omgivelsene. Vi vil med andre ord gi en delvis beskrivende, delvis analyserende fremstilling av skadebildet, læringsarenaer i bedriften, systemer for HMS og praktisk arbeid i bedriftene. Disse temaene brukes til slutt som underlag for en redegjørelse av de unges forståelse av risiko på arbeidsplassen. For en kortfattet fremstilling av resultatene, henvises leseren til sammendraget innledningsvis i rapporten.

3.1 De unges arbeidshverdag

Dette kapitlet er ment som en plattform for den videre forståelsen av skadebildet blant de unge. Vi gjør rede for de unges vei inn i yrket og hvordan de trives. Deretter gis et bilde av arbeidsmiljøet, involvering og organisering av arbeidet, slik de selv og deres omgivelser oppfatter det.

3.1.1 Valg av yrke, erfaring og trivsel

Mange av de unge har noen i familien som jobber i bransjen, og har gjennom dette fått prøvd seg i jobben før de foretok valg av yrkesvei. Enkelte har vært med fedrene på jobb siden de var barn. Valget blir av noen beskrevet som tilfeldig, mens andre var lei av skolen eller ønsket et praktisk yrke. Én av de unge hadde startet på helse- og sosialfag, men likte seg ikke og byttet. Gode grunner til å fortsette i yrket etter at valget først var tatt, var økonomi (gode penger), det sosiale og trivsel.

De unge trives stort sett godt i jobben sin. Trivselen begrunnes i det sosiale; gode folk som de lærer av, og som gir konstruktive tilbakemeldinger og oppmuntrer, (de utfordrende) arbeidsoppgavene og at yrket er fysisk og friskt. De beskriver et godt arbeidsmiljø, med positive tilbakemeldinger og konstruktiv kritikk. Arbeidsmiljøet blir også omtalt som ”sammensveiset” og ”sosialt”, og de unge forteller om deltagelse på turer og felles aktiviteter, som for eksempel båtturer og julebord. Det kan derfor synes som om de unge har kommet godt inn i fellesskapet på arbeidsplassen. Samtidig hersker det ofte en litt tøff tone, der en må tåle kommentarer, men også kunne gi beskjed. Det å være ung og ny i arbeidsmiljøet, gir dem både en mulighet og et ansvar for å definere sin egen rolle, som en ufaglært (20 år) uttalte:

”Han som graver, han har gravd i 35 år, men så gjorde han noe som aldri kom til å bli godtatt. Men jeg sa det jo ikke til han, men jeg tenkte jo: Jeg gidder ikke si det til han, det blir jo helt feil at jeg skal si han til rette. Men han gjorde jo noen feil ...(...) Men jeg sa det jo til sjefen min, og han var enig”.

Selv om de unge føler seg inkludert og del av arbeidsfellesskapet, har de allikevel status som yngst på arbeidsplassen. Alderen har kanskje ikke betydning i det daglige, men situasjoner lik den som beskrevet ovenfor kan være med på å synliggjøre rollene til de unge versus de som er mer erfarne.

3.1.2 Organisering av arbeidet

De unge informantene jobber i bedrifter av ulik størrelse (se tabell 2), noe som forklarer variasjonen i hva slags arbeidsoppgaver og prosjekter de er engasjert i. I de store bedriftene jobber en på store prosjekter over lengre tid. I slike prosjekter utfører gjerne de unge samme oppgave over lengre tid eller de kan ha mye ensidig arbeid. Dette forbinder de unge imidlertid med effektivitet og det å kunne jobbe godt. I de små bedriftene er det tilsynelatende mer veksling mellom ulike typer av prosjekter og nye arbeidsoppgaver, noe som oppleves som spennende og utfordrende. Uavhengig av utgangspunkt, ser det ut som om de fleste unge tilpasser seg sin situasjon.

Innen bygg jobber de fleste sammen med andre – enten to og to, eller flere sammen. Oppgaven avgjør. De jobber alene der det er hensiktsmessig. Innen anlegg jobber de mer alene, noe som muligens kan forklares ved at informantene i denne studien er maskinkjørere. Til en viss grad jobber imidlertid også disse i arbeidslag.

3.1.2.1 Involvering

Det varierer hvor involvert de unge er i planleggingen av arbeidet. Enkelte får tildelt en oppgave som de skal gjennomføre, og de planlegger selv innenfor den, mens andre beskriver at planleggingen er noe som skjer sammen med bas/formann og andre kolleger. De unge føler at de kan komme med innspill, og dersom andre opplever innspillene som fornuftige, blir de også hørt og får lov til å gjøre ting på sin måte. Et sitat fra en kollega kan bidra til å belyse dette:

”Alt er jo avhengig av oss; dersom vi planlegger dårlig så får vi det igjen. Planlegginga er viktig. (...) ... at de får se litt mer hvordan ting henger sammen, ikke bare gjør det og det og de... (...) Dersom de kommer med en god idé, at de får komme med innspill...”

Slik denne kollegaen ser det, krever arbeidet at den unge blir involvert, også fordi det gir bedre forståelse av jobbutførelsen på lenger sikt. Også ledere mener at de unge har innflytelse på egen arbeidssituasjon, fordi beslutninger tas på bygg-/arbeidsplassen, og fordi problemer løses direkte i arbeidslaget. Videre er de unge med på møter og mange mener at arbeidsmiljøet tilsier at alle kan komme med det de vil.

I hvilken grad de unge lar seg involvere, varierer imidlertid noe, dersom vi skal tro kollegene. Noen er flinke til å involvere seg, ta ansvar, komme med innvendinger og spørsmål, mens andre er mindre flinke. Det varierer også i hvilken grad kollegene erfarer at de unge blir hørt. En bas hadde utfordringer med en eldre kollega som ikke hadde spesielt mye til overs for de unge, spesielt ikke hvis de begrenset ham selv, men som var positiv dersom de var flinke. En annen (kollega) mente at lederen hører mest på de som har erfaring, noe som bekreftes i lederintervjuene. En anleggsleder sier:

”... de får komme med egne meninger, hvordan de ser på ting (...) Du kan komme med egne tilbakemeldinger, men det er ikke dermed sagt at det alltid blir gjort sånn som de mener (...) Av og til er det fornuftig det han sier, og da kan vi gjøre endringer på det (...) Dersom en person har innsikt i det han holder på med, så merker en jo det som leder at han vet hva han holder på med, og ser at det er fornuftig det han sier. (...) Det må jo være et grunnlag for å få et innpass i det en holder på med.”

Slik denne lederen ser det, er derfor innsikt viktig for å bli hørt. Et viktig poeng her er at det er *lederen selv* eller arbeidsfellesskapet som avgjør hva som er fornuftige innspill. Den unge kan dermed oppfatte sine egne forslag som rimelige, men det ikke sikkert blir tatt til følge av kollegene eller lederen. De kan være av en annen oppfatning.

Flere av lederne påpekte at de prøver å jobbe aktivt for å involvere de unge i alle oppgavene. Lederne er likevel mer tilbakeholdne, det vil si mindre positive, enn kollegene når det gjelder i hvilken grad de unge faktisk lar seg involvere. En leder mente at de unge ikke tar så stor del i diskusjoner og at de føler seg litt ”lette”. Der noen tar ansvar, er det noen som helst bare vil se på. Samtidig påpeker lederne at enkelte unge også vil opp og frem.

3.1.2.2 Sammensetning av team og fordeling av oppgaver

Lederne er generelt opptatt av å ha godt sammensatte arbeidsteam. Det å ha en god blanding av ulike aldersgrupper omtales som viktig, også fordi ulike aldersgrupper bidrar med ulike egenskaper etter ledernes mening. De eldre gir de unge trygghet, mens unge ofte arbeider raskere, slik de ser det. Ved sammensetning av team er det derfor viktig å sette de unge sammen med en erfaren eller faglig dyktig person. Et annen kriterium er personlig kjemi og det å jobbe godt sammen. En av formennene mente at de som jobber godt sammen gjerne produserer godt. Trivsel blir dermed ansett som viktig for bedriftens produktivitet.

Når det gjelder kriterier for fordeling av oppgaver, er noen ledere veldig klare på at alder og/eller erfaring har liten betydning. Dersom det er spesielle ting, kan basen bistå. Holdningene hos disse lederne er at lærlingen skal lære.

Andre ledere er klare på det motsatte; det å ha erfaring og kompetanse (det å ha gjort ting før) er viktig for hvordan de fordeler oppgaver. Det kan også gjelde dersom det er spesifikke oppgaver som krever ekstra ”finish”; da må de som har erfaring trå til.

Noen er mer tvetydige og mener at tilgjengelig arbeidskraft der og da er grunnlaget for fordeling av oppgaver, men at erfaring også er viktig. Et sitat fra en lærling i en liten bedrift kan gi et eksempel på det første:

”Jeg som lærling blir kastet rundt, på sånne store jobber. Som der borte er det han som har hovedansvaret, og når han har lite å gjøre og må gå og vente på andre yrkesgrupper og sånn som det, så er det ikke vits i at det går fire mann og venter (...) og når han da trenger å gjøre masse arbeid på kort tid (...) så sender han inn to, tre, fire mann, blant annet lærlinger (...) så blir jeg kastet bort til et annet prosjekt”.

De unge har imidlertid ulike beskrivelser av hvordan fordeling av arbeidsoppgaver foregår mellom de ansatte. I noen bedrifter oppfattet de unge at alle gjorde alt, det vil si at

de yngre fikk samme oppgaver som de eldre. Andre beskrev at de mest krevende oppgavene ble utført av de mest erfarne. Det ble også sagt at de yngre fikk de mindre attraktive jobbene, og at det tyngste eller mest fysisk krevende arbeidet (for eksempel klatring) ble tatt av de unge arbeidstakerne.

Når det gjelder fordeling av spesielt farlige arbeidsoppgaver, praktiseres dette svært ulikt fra bedrift til bedrift. En ung informant beskrev det slik:

”Vi har hvert vårt felt som vi jobber på, og dukker det opp forskjellige ting og situasjoner som er farlige, så er det den personen som skal gjøre det”.

En bas mente at han heller ville gjøre den unge oppmerksom på farene enn å utføre oppgaven selv. I flere av casene hadde informantene en erkjennelse av at visse typer arbeid er mer risikofylt enn andre, og at det da var viktig med erfaring. En leder var opptatt av at en benyttet faglig dyktige folk, som hadde gjort jobben før og behersket den. Som han også sa: *”Vi sender ikke unge i krigen”*. Flere snakket i den sammenheng om at de brukte sikker jobbanalyse⁴ til å vurdere hvem som skulle utføre de forskjellige arbeidsoppgavene. Mangel på erfaring ble brukt som forklaring (årsak) til uønskede hendelser. Spesielt farlige oppgaver kunne dessuten bli tildelt dem som likte oppgavene best (noe vi kan tolke som at vedkommende også hadde nødvendig erfaring). En ufaglært beskrev det på denne måten:

”de som er flinke... (...) Sånn sett setter du ikke en lærling til å grave en kabel som gjerne koster åtti tusen å skjøte. Du gjør ikke det, det setter du en ’mann’ til å gjøre. Det sier seg jo selv, en lærling er en lærling, sånn er det bare”.

Som en ser av dette sitatet, er det ikke bare sikkerhet som spiller inn når en skal fordele arbeidsoppgaver. Kostnader ved feilhandlinger, som lærlinger oftere kan gjøre, er også viktig å ta hensyn til, og blir i større grad omtalt i anleggsintervjuene enn i intervjuene i de øvrige yrkesgruppene.

Generelt kan vi si at de unge synes det er viktig å jobbe sammen med den de trives best med. Deres oppfatning er at de da jobber mer effektivt, og de opplever at dette er noe som det tilrettelegges for. Enkelte sier at de har sagt ifra om problemer med den de jobbet sammen med, og at dette førte til forandringer.

Materialet synliggjør i svært liten grad bruk av ”rangstiger” (uformelle strukturer) på arbeidsplassen, men det ble gitt enkelte eksempler på at yngre og uerfarne arbeidstakere kunne føle seg presset av eldre arbeidstakere til å utføre oppgaver de ikke var trygge på.

3.1.2.3 Tidspress

Tidspress og overtid omtales i liten grad som en del av hverdagen til de unge. De føler at de styrer tempoet selv og at de uansett ikke kan jobbe raskere enn det oppgaven krever. Kolleger og ledere deler dette synet, og en bas uttaler følgende om prioritering under

4 Nærmere omtale av sikker jobbanalyse (SJA) gis i kapittel 3.4.1

tidspress: ”Men jeg kan ikke trylle, sier jeg da, så da må jeg bare arbeide det jeg kan. (...) Det blir mer slarv og med en gang du får for mye press”. Når tidspress nevnes, knyttes det til spesielle faser, for eksempel i starten eller i slutten av et prosjekt, eller til bestemte tidspunkt på dagen. Det kan være i forhold til spesielle bestillinger, som at betong blir levert til et avtalt klokkeslett, eller at veien må ryddes for snø før trafikken begynner om morgenen. De fleste beskriver eventuell overtid som frivillig. Det finnes for øvrig noe unntak her, og disse gjelder i hovedsak anleggsbransjen. En av de unge beskrev det slik: ”... jeg tror det hadde vært greit om de hadde sagt nei. De kan jo ikke tvinge deg til det. De kan jo tvinge deg, men... (...) Det er jo gjerne sånn at man ikke kan si nei”. Nattarbeid og skift synes å være mer uttalt blant de unge i anlegg sammenlignet med de andre yrkeskategoriene.

Selv om tidspress umiddelbart synes å eksistere i liten grad så kommer det fram at det har innvirkning på fordeling av oppgaver, der kolleger snakker om at en lettere velger en med erfaring når en har dårlig tid. De uttaler at de yngre eller lærlingene bruker lengre tid, eller at arbeidet går for sent i forhold til tidsplan sammenlignet med eldre arbeidstakere. Men kollegene vektlegger også læring, og derfor godtar de som oftest at de unge bruker den tiden de trenger.

De unges arbeidshverdag – oppsummering

De unge er en viktig faktor for arbeidsmiljø og trivsel

De unge utfører mer variert arbeid i små bedrifter og mer spesialisert arbeid i store bedrifter

Ledere har en bevisst tenkning rundt alder og sammensetning av team der erfaring er viktig for hvordan teamene sammensettes

Hvordan en i praksis fordeler arbeidsoppgaver varierer, også i forhold til farlige arbeidsoppgaver:

- ”alle gjør alt” – alder har liten betydning, *eller*
- de mest erfarne tar de krevende oppgavene

Innsikt er viktig for at de unge skal bli hørt, og det er omgivelsene som setter kriteriene for om et forslag er fornuftig

Tidspress utmerker seg ikke – lite overtid, og i hovedsak frivillig

3.2 Læring

De fleste av våre unge arbeidstakere er lærlinger, og ingen er over 23 år (se tabell 2 i kapittel 2.1). Det vil si at de er i en fase av livet hvor de skal lære mye. I dette kapitlet ser vi på hvilke kunnskap de unge opplever at de har fra skolen, hvordan bedriften legger til rette for læring og hvordan de unge og deres omgivelser oppfatter at læringen foregår.

3.2.1 Kunnskap fra skolen

Kolleger og ledere har noe varierende oppfatninger av de unges (lærlingene) kunnskapsnivå fra skolen. De mest kritiske befinner seg i anleggsbransjen, hvor inntrykket er at de unge ikke har nok kunnskap om HMS. Som en av lederne sa: *”De kommer ikke som noen forbilder når de kommer fra skolen”*.

Anleggsbransjen har et stort innslag av store maskiner i form av traktorer, gravemaskiner, dumpere og lignende. En leder hevdet at de unge ikke hadde tilstrekkelig med erfaring og praksis i bruken av dem når de kom inn i bedriften. De unge måtte derfor sendes på kurs hos de ulike utstyrslieferandørene, noe som både ble ansett som nødvendig og å ha en svært gunstig effekt på de unges læring. Det at utstyr er dyrt og krever grundig opplæring har derfor en positiv virkning på læringskurven til den unge, ved at han eller hun tidlig i arbeidsperioden får inngående kunnskap og praktisk erfaring i bruk av utstyr som inngår i det daglige arbeidet. Det ble påpekt at denne opplæringen var en forbedring sammenlignet med tidligere praksis: Før kunne det være slik at de unge bare fikk nøkkelen til maskinen, og med beskjed om hva resultatet skulle være etter endt arbeid. Slik var det altså ikke lenger, og noen oppfattet at god opplæring hadde en positiv bieffekt, ved at det bidro til å stimulere og holde på ansatte i tider hvor arbeidsmarkedet var stramt. En kollega/leder opplevde tidspress som en barriere for opplæring, men mente at dette i hovedsak berørte vedlikehold og ikke HMS.

For byggfag og tekniske byggfag, er ikke synet fullt så negativt. Flere mente at unge hadde god kunnskap når de kom fra skolen. Noen etterlyste imidlertid mer innsikt, og tok derfor stikkprøver for å sjekke kunnskapsnivået. Kolleger/ledere ga uttrykk for at de unge kunne en del om verktøy og utstyr når de kom fra skolen, men at de manglet praktisk erfaring. Samtidig var både kolleger og ledere i stor grad enige om at forståelse av arbeidsoppgaver kommer med direkte erfaring i arbeidslivet. Ofte må verktøy, utstyr og maskiner tilpasses individuelt. Det er også forskjeller mellom det utstyret de unge har brukt på skolen og det som bedriften har. Obligatoriske kurs kreves på noe av utstyret (for eksempel vinkelsliper). Uavhengig av kursbevis følges den unge som regel opp de første gangene utstyret brukes i bedriften.

3.2.2 Rammer for læring

Det er mange måter å legge til rette for læring på. For nye ansatte, og kanskje spesielt for lærlinger, kan det være hensiktsmessig å tildele en fadder eller instruktør, det vil si en som har spesielt ansvar for den unge. I dette kapittelet vil vi se litt på hva slags fadderordninger de ulike bedriftene har, og hva som kjennetegner dem.

Tabell 3: Fadderordninger og opplæring for nyansatte/lærlinger

Nr	Tema	Ung arbeidstaker	Kollega ⁵	Ledelse ⁶
1	Fadder	Nei. Går alltid sammen med noen i begynnelsen.		Ja. Faddere velges ut fra HMS-fokus og skal følge regler/fadderkurs
	Opplæring	Én dags HMS-kurs som lærling.	Ingen, utenom obligatoriske kurs.	Én dags HMS-kurs for alle nyansatte. Nye er med på vernerunder hver 14. dag
2	Fadder	Nei	Ung går sammen med noen	
	Opplæring		Opplæring gis av den som lærlingen er sammen med	Ingen rutiner av nyankomme
3	Fadder	Ingen fast - "alle" er fadder	Nei	Nei. Lærlingen går sammen med en svenn.
	Opplæring			Lærling tas med på omvisning.
4	Fadder	Ja		Ja. Fagperson som kjenner bedriften/ prosjektet og som kan omgås folk.
	Opplæring	Diverse kurs i bedrift og på prosjekt.	HMS-kurs på prosjekt	Egne interne kurs, pluss obligatoriske kurs på prosjekt
5	Fadder	Ikke formelt		Nei. Eldre person tar seg av lærling. Fadderordning under vurdering.
	Opplæring		Dårlig før, har blitt bedre	To dagers internt kurs før de går ut i arbeid
6	Fadder	Ja, etter en stund	Ja	Ja. Fagperson som kjenner bedriften/ prosjektet og som kan omgås folk.
	Opplæring	VO-kurs første uka. HMS-kurs på prosjekt		Egne interne kurs. 2 timers VO-kurs på prosjekt og gjennomgang i avdelingen
7	Fadder	Ja	Ja, en med erfaring	Ja, en med erfaring
	Opplæring	Én dags HMS-kurs.	Nye får omvisning/info.	Alle nyansatte: HMS-kurs (1 dag) + med på vernerunder hver 14. dag. Intern gjennomgang på kontor/prosjekt.
8	Fadder	Nei. Alle lærlinger må gå sammen med en montør		Nei. Lærlingen er alltid sammen med en annen; rullerer.
	Opplæring		Får info og utstyr hos leder	Gjennomgang med leder, montør og tillitsvalgt. Egne oppgaver som ny.
9	Fadder	Nei, men mye snakk om det		Ja. Faddere velges ut fra HMS-fokus og skal følge regler/fadderkurs
	Opplæring	Én dags HMS-kurs som lærling.		Alle nyansatte: HMS-kurs (1 dag) + med på vernerunder hver 14. dag.
10	Fadder	Ja, i et halvt år	Svenn/fadder har ansvaret for opplæring	Nye er alltid med en svenn - ikke samme person hele tida.
	Opplæring	Opplæring på verksted for lærlinger	Lærlingene må selv passe på hva de ikke har vært gjennom	Læring i praksis, ikke på kontoret.
11	Fadder	Nei	Nei. Tenker på det	Nei. Har blitt vurdert.
	Opplæring	En rekke obligatoriske/interne kurs - for alle	Omvisning første dag. To dager på verksted.	To dagers internt kurs før de går ut i arbeid.

5 Kan være kollega, bas, montør, svenn (eller en kombinasjon) – alltid kun én person.

6 Kan være formann, bygg-/anleggsleder, HMS-ansvarlig, HVO/VO eller TV – representert ved to eller flere.

Begrepet ”fadder” blir ikke nødvendigvis brukt innen alle bransjer. Vi har imidlertid forsikret oss om at de unge informantene har forstått meningen med spørsmålet, og begrepet ”fadder” vil derfor bli brukt om en fast person som den unge har å forholde seg til i en bestemt periode (som ny eller som lærling).

Tabell 3 gir en oppsummering av hva slags fadderordning de unge arbeidstakerne har blitt møtt med i bedriften, hvilken opplæring de har fått som nye arbeidstakere/lærlinger, og i hvilken grad det er samsvar mellom unge, kolleger og ledere i oppfatningen av hvilke opplæring som er gitt.

3.2.2.1 Fadderordninger

Fire av de elleve unge arbeidstakerne sier at de har eller har hatt en fadder. De resterende sju har ikke hatt en fadder, hvorav den ene er en ufaglært. I to av tilfellene hevder for øvrig lederne at lærlingene skal ha fadder, og forskjellen kan muligens forklares ut fra tidsperspektivet. De to det gjelder, var ferske lærlinger for flere år siden, og bedriften kan ha innført fadderordning siden den gang. Flere av de unge som ikke har fadder, sier imidlertid at de har måtte gå sammen med en faglært mens de har vært i læretid. Hvorvidt det er forskjell mellom det å ha en *formell* og en *uformell* fadder vil derfor bero på ansvaret som er tillagt denne rollen.

Ser en på kollega- og ledernivå, innebærer den *formelle* fadderrollen for eksempel at fadder skal være en fagperson som har kjennskap til bedriften eller prosjektet, og at vedkommende i tillegg er en omgjengelig person. Det siste kravet kan ses i sammenheng med hvordan de unge lærer i praksis (se avsnitt 3.2.3). En annen bedrift sier at fadder velges ut fra vedkommendes HMS-fokus – inneforstått at det er et viktig kriterium – og at fadder må følge regler, med henvisning til et fadderkurs. Det er ikke kjent hva dette fadderkurset inneholder. En annen bedrift vektlegger at fadder skal ha erfaring.

Beskrivelsen av den *formelle* fadderrollen skiller seg ikke vesentlig fra den *uformelle* fadderrollen. En av de unge sier at ”alle” i bedriften i praksis er fadder for lærlingene, men at lærlingen likevel går sammen med noen, om ikke samme person gjennom hele læretida. Erfaring er viktig også for *uformelle* faddere, og i én bedrift var ledelsen villig til å betale flinke ansatte ekstra for å ta med seg en lærling. Spesielt gjaldt dette dersom vedkommende vanligvis jobbet alene og ikke i utgangspunktet trengte hjelp, og fordi det å arbeide med en lærling derfor kunne oppleves mer tidkrevende. En slik prioritering er prisverdig, ettersom det å ha en fadder som *ikke* fungerer, kan ha store konsekvenser for lærlingen. En leder formulerer det slik:

”Og så prøver vi å være nøye på hvem vi sender de ut med. For det er klart, det er noen som ikke er særlig verken sosiale, eller særlig lette å være sammen med. Kall det einstøinger. Og da... kan jo den ungdommen... De kan du jo ødelegge hele dagen til. De snakker ikke, for eksempel, og gir bare korte beskjeder, og du kan føle deg helt idiotisk, hvis du er sammen med en sånn. Så det... det er... veldig viktig å være bevisst. Vi er mye mer bevisst på det nå enn vi var tidligere, for å si det sånn, for det har jo litt med rekruttering å gjøre og, det. Føle seg litt ivaretatt.”

Å ha en fadder (formell/uformell) trenger ikke nødvendigvis å bety at en arbeider sammen med den samme personen gjennom hele læretida. Det å rullere på hvem

lærlingen går sammen med, blir faktisk fremhevet som viktig for læringen til den unge, spesielt i forhold til at folk jobber forskjellig og har ulik erfaring med å lære bort. Flere av de unge sa at de så fordeler ved det å gå med flere fordi de erfarne kan forskjellige ting. Dersom de roterte på hvem de gikk med, kunne de plukke opp det beste hos hver enkelt. Som en informant beskrev det: *”Det han synes er ok, det synes en annen kanskje er på kanten. Da blir du mer bevisst på alle de tingene de synes er negativt”*.

Flere vektlegger det sosiale (’kjemien’). I én bedrift ble rulleringen foretatt systematisk over en viss tid, hvorpå lærlingen til slutt fikk komme med ønske om hvilken person han/hun helst ville arbeide med i resten av læretida. Ettersom de unge er påvirkelige, kan fadderens vaner og uvaner lett smitte over på lærlingen. Den samme lederen som sist sier det slik:

”Men igjen, det har veldig mye å si hvem de er sammen med. Du ser, de har tommestokken i samme lommen som svennen, de eter den samme sjokoladen, og hvis svennen røyker, så begynner de å røyke, lærlingene også. Det er helt utrolig, faktisk, så... Det er liksom... det er noe med det å være forbilde her. På godt og vondt.”

Samtlige nivå i arbeidsfellesskapet påpekte nødvendigheten av gode, individuelle egenskaper ved den som skal lære fra seg. Det er viktig å vise tillit, være imøtekommende og å ha tålmodighet med den unge. Ikke minst er det viktig at den som skal lære bort også selv har ”noe å fare med”. Vedkommende bør være erfaren og kunne faget sitt, være løsningsorientert og kunne gi de unge noe å bryne seg på. Et stikkord i læringsprosessen er dialog. De som bare sa at en skulle ”gjøre sånn og sånn” ble av de unge oppfattet som dårlige lærere.

3.2.2.2 Rutiner og opplæring for nye i bedriften

Innledningsvis er det verdt å nevne at kun én av de unge er ufaglært, mens de resterende ti er eller har vært lærlinger. Den ufaglærte har ikke hatt fadder, og henvisning til fadder eller en å gå sammen med gjelder derfor konsekvent de som er eller har vært i læretid.

Foruten å bli koblet med en erfaren arbeidstaker – for de det gjelder – sier sju av de unge at de har fått konkret opplæring da de var nye. Disse er typisk tilknyttet større bedrifter, og det kan være snakk om spesifikk opplæring i maskiner på verksted, et dagskurs i HMS eller et verneombudskurs (for alle lærlinger). Noen har i tillegg fått obligatoriske kurs for å få adgang til anlegg/byggeplass. I en bedrift blir det på ledernivå hevdet at alle nye skal delta på vernerunder annenhver uke, uten at noen av de unge tilknyttet denne bedriften forteller om tilsvarende ordning.

For de mindre bedriftene omtales mer uformelle ordninger for nye, som omvisning i bedriften, utdeling av klær og utstyr, og samtaler med ledelse eller HMS-ansvarlig. Én bedrift omtaler det første året av læretida som en mottakelse i seg selv. Dette fordi lærlingen skal observere og være med på flest mulig oppgaver, og fordi det ikke forventes at lærlingen bidrar noe særlig til bedriftens inntjening dette året.

Det henvises ofte til lærlingenes opplæringsplan, og det kan se ut som om den styrer mange av arbeidsoppgavene som lærlingene gjør. I ett tilfelle sier basen først at han har ansvar for opplæring av lærlingen, mens han etterpå sier at lærlingene selv er ansvarlig

for at vedkommende har vært gjennom det som kreves. Det kan derfor virke som om basen opplever at han har ansvar for det som lærlingen selv sier at han skal lære. Andre ledere forteller at de sammen med lærlingene går gjennom et skjema som skal sørge for at de har lært det de skal i løpet av et halvår, og at skjemaet gjennomgås én gang i uka. Det blir også gitt eksempel på at en lærling i en liten bedrift har fått hospitere hos en annen bedrift i en periode, fordi enkelte tema i planen fikk ikke vedkommende mulighet til å praktisere i lærlingbedriften.

3.2.3 Læring i praksis

Praksis og erfaring blir av kolleger og ledere vektlagt som viktig for å forstå og utføre arbeidet innenfor bygg- og anleggsbransjen. Mye må læres gjennom egen erfaring og det er praksisen og situasjonene som gir læring. Opplæringa skjer gjennom den/de som de unge jobber sammen med. Vi har tidligere beskrevet at lederne er bevisste på hvordan de setter sammen teamene sine i forhold til å blande folk med og uten erfaring (3.1.2). Dette bekreftes også i de tankene kolleger og ledere har rundt læring i praksis: kunnskap overføres fra den erfarne ansatte til den uerfarne, fra fagmann til den som skal læres opp. Dette er essensen i dette kapittelet om læring i praksis.

Ett av de temaene der de unge er mest entydige i svarene sine, er når det gjelder hva som er gode måter å lære på og hva som kreves av den de skal lære av.

”Først viste han meg hvordan man skulle gjøre forskjellige ting...(…) Så viste han meg hvordan man gjorde det, og så satte han meg på neste rom, så lot han meg få prøve selv. Så gikk han og gjorde noen andre ting som skulle gjøres (...). Så hvis jeg gjorde litt feil, så viste han meg etterpå, at sånn kan du gjøre annerledes...(…) Dersom jeg får en læregutt en gang så skal jeg gjøre det på samme måten, for det var en fin måte å lære ting på.”

Sitatet sier noe om det å lære i seg selv og om egenskapene til den en skal lære av. Det viser at det å utføre i praksis er en viktig del av læringen. Noe kan ikke overføres kun ved forklaring, men det må prøves ut i praksis. Det er viktig å få en følelse med oppgaven, underlaget og verktøyet. Som en informant beskrev det:

” ... det er teknikk i selve arbeidet. Man må ha lang opplæring for å få det til (...) Man må finne ut av det selv. Ingen kan vise deg hvordan du skal gjøre det (...) du må ha håndføringen.

Teknikk i forhold til bruk av utstyr og verktøy er med andre ord noe de unge må lære selv gjennom praktisk bruk. Praktisk innføring i bedriftens utstyr bør derfor inngå som en del av opplæringen – i tillegg til obligatoriske kurs, som mange av de unge får dersom de er i befattning med utstyr som krever spesiell opplæring.

De fleste unge syntes de fort ble trygge på bruk av verktøy, utstyr og maskiner, og at det var noe man ble drillet i. Andre opplevde at det kunne ta 2-3 måneder før de fikk det riktige håndlaget. En informant beskrev det slik *”Du ser jo lett hvordan du skal bruke de, med en gang du starter så merker du hvilke vernetøy du skal bruke”*. I dette sitatet anser lærlingen verktøyet som relativt enkel å forstå, men det å fysisk håndtere det synes som en større utfordring. Også kolleger og ledere har et inntrykk av at de unge er raske til å

lære. Ut i fra deres erfaringer tar det imidlertid tid å opparbeide seg god arbeidsteknikk, eller godt håndgrep. Ofte må en også gjennom individuell inntesting av utstyret, og verktøyets tyngde kan ofte spille inn. En leder fortalte om unge som ofte fikk seg en "karamell" ved bruk av boremaskinen, rett for slett fordi den var veldig tung. Dette kunne resultere i blått øye, kutt eller brudd i tenner. Slike episoder kan vanskelig unngås kun ved teoretisk gjennomgang, selv om kolleger på forhånd kan forberede den unge på hva som *kan* skje første gang vedkommende prøver et ukjent verktøy.

De unge lærer ulikt avhengig av hvem de går sammen med, og fadderens involvering varierer. Noen unge referer til at vedkommende er til stede på anlegget/bygget og er tilgjengelig for spørsmål, mens andre steder omtales fadderens rolle som den personen de faktisk jobber sammen med. Arbeidets art har en klar innvirkning her. Maskinkjørere jobber gjerne alene, men må likevel samarbeide med andre, og rørleggere, elektrikere og malere utfører oppgaver der det ikke alltid egner seg å være flere.

Noen lærlinger blir fulgt opp hele læreperioden (2-4 år) og går nesten hele første året som håndlangere. Andre forteller at de jobbet friere allerede etter 2-3 måneder, slik en bas sa: "... *gir de fritt spillerom. Slipper til mest mulig dersom de har gjort ting før*"... Et par lærlinger sa at de fikk jobbe selvstendig det siste halve året av læretida, men at en faglært alltid måtte godkjenne jobbene i etterkant. En bas mente at en aldri skulle stole på arbeidet til en lærling, og at montøren skulle sjekke alt lærlingen hadde gjort. Slik oppfølging kunne være et tidsmessig problem og det kunne også påvirke akkorden negativt.

Fadderens rolle, slik den beskrives av de unge, er å fortelle om arbeidet, og hvordan jobben skal gjøres og ikke gjøres. Mange beskriver at fadderens rolle lærer dem bruk av verktøy og utstyr og hvordan ting virker. Avhengig av bransje og utstyr beskriver de unge at de må ha en annen til stede de første gangene de prøver ukjent verktøy/utstyr. Fadderne blir beskrevet med ulikt fokus på HMS. Rollen kan imidlertid innebære å fortelle hva som er farlig, påpeke manglende verneutstyr og å vise spesifikke teknikker for å jobbe sikkert, for eksempel hvordan store ting skal stropes og løftes. For øvrig forteller de unge at ting som angår sikkerheten blir tatt etter hvert som de møter ulike utfordringer underveis i arbeidet.

Gjennomgående opplevde de unge at de hadde rom for å prøve og feile i jobbsituasjonen, men personlige egenskaper hos fadderens rolle var avgjørende. Nettopp fordi de unge gjør feil, er det viktig at fadder har tålmodighet, slik at en ikke blir redd for å feile eller fortelle om feil en kan ha gjort. Kolleger og ledere støtter holdningen om at prøving og feiling er lov, og at en må lære opp folk for å holde på dem. Noen presiserte likevel at prøving og feiling har en viss kostnad, og at en vid forståelse av læring ikke skulle gå på bekostning av sikkerheten. Det kom også frem at tidspress kan ha direkte innvirkning på den unges mulighet til å prøve og feile. Dersom et prosjekt var i en presset fase, var omgivelsene mer tilbøyelige til å gi krevende arbeidsoppgaver til erfarne arbeidstakere enn til ferske. De yngste måtte derfor vike til fordel for dem som omgivelsene visste ville mestre oppgaven ved første forsøk (se også kapittel 3.1.2). Hovedinntrykket til de unges læresituasjon på arbeidsplassene kan likevel oppsummeres i følgende sitat (bas):

"Det skjer ikke noe verre enn at vi må gjøre ting en gang til."

Læring – oppsummering

Praksis oppfattes som det mest grunnleggende for videre arbeid i bransjen

Noen slipper de unge alene ut etter kort tid, andre følger de opp av og til opp til ett helt år

Det er enighet blant ledere og kolleger at lærlinger har noe kunnskap, men de mangler praksis og erfaring når de kommer fra skolen

I praksis i bedriften vektlegges overføring av kunnskap og ferdigheter fra faglært til ufaglært eller fra erfaren til uerfaren

Erfaringsoverføring og læring i bedrift skjer i like stor grad via uformelle som formelle faddere

De personlige egenskaper til "fadder" er viktig for god læring

Mye rom for prøving og feiling, men tidspress kan påvirke fordeling av oppgaver

3.3 Rammebetingelser for HMS i bedriften

De unge arbeidstakerne beskriver ulike systemer for HMS i sine bedrifter. Det gjør også deres kolleger, ledere og HMS-ansvarlige/verneombud. Dette kapittelet omhandler blant annet de unges beskrivelse og oppfatning av bedriftens målsetning for og fokus på HMS, og hvordan dette samsvarer med oppfatningene på de øvrige nivåene. Vi vil også redegjøre for bedriftenes møter og innhold på disse, samt konkrete tiltak knyttet til arbeidsmiljø og helse.

3.3.1 HMS-målsetning og ledelsesfokus

Både den unge arbeidstakeren, kollega/bas/montør og øvrig ledelse har blitt spurt om hvorvidt bedriften har en konkret HMS-målsetning og hva den i tilfelle innebærer. Svarene på dette spørsmålet er nedfelt i tabell 4, sammen med en sammenfatning av andre inntrykk informantene gir av ledelsesfokus i bedriften. (NB! Radene i tabell 4 er vilkårlig plassert i forhold til tidligere tabeller, slik at det ikke skal være mulig å sammenligne hvilke faggrupper som svarer hva). Uthevet skrift i tabell 4 viser to eksempler; ett hvor målsetning og fokus er tydelig i alle ledd, og ett hvor målsetningen ikke er fullt så tydelig, og den unge og kollega/bas opplever at ledelsen har lite fokus på HMS.

Tabell 4: HMS-målsetning og ledelsesfokus i bedriften

Nr	Tema	Ung arbeidstaker	Kollega ⁷	Ledelse ⁸
1	Målsetning	Null dødsulykker	Husker ikke	Null skader
	Fokus	At de ansatte skal ha det bra	At de ansatte skal jobbe bra	HMS
2	Målsetning	Null skader	Null skader	Null skader
	Fokus	Sikkerhet	Sikkerhet	Sikkerhet
3	Målsetning	Null skader	Null skader	Nullvisjonen
	Fokus	Har det aldri så travelt at en ikke kan jobbe sikkert	HMS	HMS
4	Målsetning	Ingen konkret. Nevner bruk av PVU.	Ingen konkret. Nevner å "unngå skader"	Nei
	Fokus	Ferdigstillelse	Få jobben gjort	Økende fokus på HMS pga høyt sykefravær
5	Målsetning	Nevner prosjektpermen	Ingen konkret.	Ikke konkret nedfelt: trygg og god arbeidsplass, ikke belaste ansatte med skader
	Fokus	HMS	HMS	Kodet: HMS
6	Målsetning	Redusere ulykker og uønskede hendelser	Gjøre hverandre gode + nullvisjonen	Skal ikke få skade på personer, utstyr eller miljø
	Fokus	Trivsel og produksjon	Kvalitet, HMS + å gjøre hverandre gode	Kodet: HMS
7	Målsetning	Null skader	Null skader	Nullvisjonen for personell, utstyr og miljø
	Fokus	HMS - på papiret. Produksjon og null avvik	Lavt sykefravær og høy inntjening	HMS/sikkerhet + produktivitet
8	Målsetning	Null dødsfall og null skader		Null skader
	Fokus	HMS går foran alt	HMS første sak på alle møter	HMS
9	Målsetning	Vet ikke	Nei	Null skader og godt arbeidsmiljø
	Fokus	Trivsel / å gjøre en god jobb (fører til økt produktivitet)	Godt arbeid, trivsel	HMS + at de ansatte skal ha det bra
10	Målsetning	At bedriften skal være best på HMS		Ikke skade på personer, utstyr og miljø. Lavere sykefravær
	Fokus		Sikkerhet og produksjon, men produksjon i fokus	Høyest nivå: HMS er over alt annet. Lavere nivå: Produksjon går foran sikkerhet.
11	Målsetning	Ingen konkret. Nevner VO og en HMS-perm	Ingen konkret. Nevner HMS-ansvarlig	Redusere sykefravær og skader
	Fokus	At bedriften går godt, trivsel og HMS	Inntjening og kundetilfredshet	Kodet: HMS er viktig

Målsetning = bedriftens HMS-målsetning; Fokus = ledelsesfokus i bedriften

7 Kollega, bas, montør, svenn (eller en kombinasjon) – alltid kun én person.

8 Formann, bygg-/anleggsleder, HMS-ansvarlig, HVO/VO eller TV – representert ved to eller flere.

Hovedinntrykket av hva de unge forteller om bedriftens fokus på HMS, tilsier at de store bedriftene har et mer *uttalt* fokus, som i tillegg er nedfelt i en konkret HMS-målsetning. Disse målsetningene kan for eksempel være null skader og/eller redusert sykefravær. Felles for de store bedriftene er at målsetningene tilsynelatende har nådd ut til de unge, som – sammen med kolleger/baser og overordnede – omtaler samme målsetning som ledelse/HMS-ansvarlige/verneombud også nevner

I noen tilfeller kan det imidlertid se ut som om øverste ledelse har formidlet en målsetning eller et fokus til den unge, men som kollega/bas/overordnet mener at ikke overholdes i praksis. Dette gir inntrykk av HMS-målsetninger som fungerer på papiret, men som utfordres i situasjoner med tidspress eller når bedriftens rykte står på spill. Et eksempel på dette kan være en formann som på spørsmål om prioritering ved tidspress uttaler:

”Ja, vi prøver jo... Det blir nok begge deler. Produksjonen er nok... Når du har tidspress er jo produksjonen hos oss nok det som er i første rekke, sånn sett, men vi tenker jo på sikkerhet og, men...”

Forskjeller i hvordan unge arbeidstakere og kolleger/ledere oppfatter ledelsens eller bedriftens fokus kan ha flere årsaker. En årsak kan være manglende erfaring/fartstid og lite kjennskap til den egentlige kulturen i bedriften for den unge arbeidstakeren. En annen årsak kan være at den unges kolleger og ledere i større grad enn de unge befinner seg i ett krysspress mellom sikkerhetsmessige avgjørelser og avgjørelser knyttet til produksjon og leveranse. Den unge arbeidstakeren kan også ha ”gjennomskuet” fokuset til mellomlederne, til tross for at bedriften har et dokumentert HMS-fokus, slik som tilfellet er for denne lærlingen. Spørsmålet han har blitt stilt, er hva ledelsen er opptatt av:

”At det skal se bra ut på papirene. Det er det inntrykket jeg har fått. Altså, det kan være feil, men det... De er ikke så mye ute i området og spør hvordan vi har det, liksom, og så videre. Det er mer her (på kontoret) og så er det å skrive det ut på papiret. (...) Ja, altså det... Produksjon, og at det ikke er noen avvik...”

Videre forteller han om hvordan dette stemmer overens med bedriftens overordnede målsetning:

”De vil jo ikke ha dårlige (enheter), da, men du kan jo skrive RUH-er på... (Oppdragsgiver) har inspeksjoner. Hvis du har glemt å lage stillas, eller ett eller annet, så får du avvik. Og da... Får du det på papirene, så ser det ikke like bra ut. Og hvis du får mange av dem, da, så er det... (...) Vi har jo kontrakt, liksom, så... Det kan jo hende at vi mister kontrakten, men (...) Det er jo grenser for hva... altså... hvor sikkert... altså, hvor mye du kan mase på en person, da, på for eksempel pinking...”

Selv med gode målsetninger og stort fokus som de store bedriftene i dette utvalget har, befinner de seg i ett marked der kravet om å produsere er høyt. De blir også målt på parametre knyttet til HMS og fravær, parametre de også kan miste kontrakter på, ved manglende måloppnåelse. Tvetydighetene i utsagnene over, kan også reflektere dette krysspresset. Den unge og kanskje spesielt lærlinger vil trolig være forskånet for noe av det da de er lengre fra beslutningene og derfor i stor grad tror på systemene i egen bedrift. Det kan samtidig synes som om det i bedrifter der dette krysspresset er spesielt sterkt også bli oppfattet av den unge.

På tross av manglende HMS-målsetning i flere av de mindre bedriftene, blir et annet interressant aspekt synliggjort. Hvis en ser på ledelsesfokus som et eget parameter, vil en se at flere av intervjuene i samme bedrift peker på det samme; et *udokumentert* HMS-fokus. En bedrift hvor ressursene brukt til konkret og nedfelt HMS-arbeid kanskje ikke er så store, kan likevel ha ansatte og ledere som i stor grad vektlegger HMS i det daglige arbeidet. I disse bedriftene fokuserer man på praksis, og i mindre grad systemer og rutiner. Utfordringen i slike bedrifter kan være at dette udokumenterte HMS-fokuset knyttes til enkeltpersoner eller ”ildsjeler” som har et stort engasjement men som også har påvirkningsmuligheter, det vil si de blir hørt. I slike bedrifter vil dessverre da også det motsatte være tilfelle, når systemene ikke er på plass og ”ildsjelene” ikke finnes, vil fravær av HMS-fokus være mer fremtredende.

Når det gjelder prioritering under tidspress i små bedrifter, kan følgende sitat brukes til å synliggjøre at de ansatte kanskje blir holdt mer ansvarlige for leveransen til kunden, og at ansvaret derfor ligger mer på den enkelte, men i overensstemmelse med ledelsen. Spørsmålet som ble stilt var om basen har samme prioritering som kontoret under tidspress:

Ja, har jo det. Altså, det er de som får telefonene, som regel, så det tror jeg de gjør. (I: Blir det tatt mer snarveier?) Nei, altså jeg gjør ikke det. Fordi du får det bare igjen. Rett og slett. (...) Da må du tilbake likevel, og da er den snarveien borte for lenge siden. (I: Men vil det si at snarveier går mest på kvalitet?) Ja.

Siste del av sitatet illustrerer et poeng som kom mer til syne underveis i intervjuene. I utgangspunktet er forskeren opptatt av snarveier som noe som påvirker sikkerhetssituasjonen til de ansatte. Basen fremhever derimot snarveier som en kilde til et dårligere produkt, som igjen vil ramme bedriften og ham selv. Også andre fremhever kvalitet som skadelidende under bruk av snarveier i arbeidet. Dette kan ha sammenheng mellom hva slags type arbeid som gjøres, det vil si hvor rigide arbeidsoppgavene er, og hvor stort slingringsmonn det er for å ”kutte svingene”. I dette tilfellet fantes det ikke mange svinger å kutte, utenom de kvalitetsmessige. Basen forsto derfor ikke hensikten med å skulle ta snarveier.

3.3.2 Rutiner for HMS-arbeid

Ett av de virkemidlene som finnes for å sette fokus på HMS, er HMS som eget tema i møter. Her vil alle ansatte inklusive de unge møte tematikken. Bruken av møter varierer veldig i de bedriftene inkludert i denne studien. Felles for de store bedriftene, er at de har jevnlig møter for de ansatte i prosjektene, for eksempel hver måned. Disse kan ha egne navn og gjennomføres med bestemte agendaer. Tema som typisk tas opp på disse møtene er prosjektrelevant informasjon (plan og fremdrift) og HMS (RUH, dvs rapportere uønska hendelser, skadestatistikk, sykefravær etc.). Møtene, innholdet og hensikten synes å være oppfattet av de unge i de store bedriftene.

De mindre bedriftene har ikke så systematisert møtevirksomhet som de store bedriftene har. Det er også tilfeller av at de intervjuede personene har forskjellige meninger om hvor ofte ansatte og ledelse møtes (hvor ledelsen omtaler hyppigere frekvens enn den unge arbeidstakeren eller kollegaen). I en av bedriftene avholdes det tilsynelatende ikke møter i

det hele tatt. Felles for de øvrige av de mindre bedriftene er at HMS sjelden er en fast post på de møtene som avholdes. Noen nevner at HMS tas opp *etter behov*, eller ved *spesielle hendelser*. Andre igjen sier at terskelen er lav for å ta opp HMS-relaterte spørsmål i hverdagen, og at en derfor ikke ser nødvendigheten av å ha det som tema på de avtalte møtene. Dette kan ses i sammenheng med det *udokumenterte HMS-fokuset* som ble omtalt i avsnitt 3.3.1. Hvis en skal si noe om tematikk på møtene som avholdes i de mindre bedriftene, er ofte prosjektrelatert informasjon i sentrum. Det vil si informasjon om fremdrift i eksisterende prosjekt eller planer for nye prosjekt som står for døra. Møtene kan også være reint sosiale møteplasser for de ansatte i bedrifter hvor en ofte jobber én eller to sammen til daglig.

3.3.3 Tiltak knyttet til helse og arbeidsmiljø

Når det gjelder bedriftenes fokus på de ansattes helse, deres fysiske arbeidssituasjon og helsemessige tiltak, er det flere parametere en kan "måle på". De tre store bedriftene som har deltatt i undersøkelsen har alle signert IA-avtalen og dermed forpliktet seg til dens målsetninger. De tre har også egen fysioterapeut til bruk for de ansatte.

I fem av casene, uavhengig av størrelse, nevnes tilgang til bedriftshelsetjeneste, mens en i ett av casene omtaler tilgang til ergoterapeut. I fire av casene hører vi om at de ansatte er til jevnliges helsesjekker hos lege/sykepleier/bedriftshelsetjeneste. Det varierer imidlertid hvem som nevner dette. Kun i ett av tilfellene er det den unge som nevner helsesjekk som en rutinemessig aktivitet, ellers er dette noe som typisk kommer fra ledernivå/HMS-ansvarlig. I én annen av bedriftene opplyser imidlertid alle de intervjuede i bedriften om påkrevd helsesjekk ved noen forhåndsdefinerte hendelser. Dette er et eksempel på en helse rutine som er godt kjent i bedriften, og som både ledelse og ansatte tar seriøst.

I to av bedriftene gjennomføres det kartlegginger blant de ansatte. Dette er kartlegginger som fokuserer på trivsel og arbeidsmiljø, deriblant risikofaktorer og andre fysiske forhold ved arbeidet. Tre av de unge arbeidstakerne omtaler dessuten HMS-kampanjer på sin arbeidsplass, med for eksempel månedlige tema eller konkrete huskereglene for sikkert arbeid.

På bakgrunn av det fysiske aspektet innen bygg og anlegg er det nærliggende å spørre hvorvidt ergonomi er noe som det fokuseres systematisk på i bedriftene. Svaret på dette må sannsynligvis bli nei. Riktignok er ergonomi tema i en av de omtalte arbeidsplasskartleggingene i forrige avsnitt, og enkelte av intervjuobjektene nevner arbeidsstillinger som noe som blir tatt opp under rutinemessige helsesjekker. Flere sier dessuten at bedriftshelsetjeneste eller egen fysioterapeut har hatt kurs eller på andre måter informert om hvordan en kan bruke kroppen riktig. Det er likevel vanskelig å se at bedriftene har et konkret fokus på å redusere den fysiske belastningen til den enkelte i hverdagen. Kursene som blir omtalt er i hovedsak teoretisk basert, med muntlig fremstilling og bruk av plansjer/tavlepresentasjon. Kun i ett tilfelle blir det nevnt at fysioterapeut har vært ute på arbeidsplassen, og da med den hensikt å danne seg et bilde av hva som skal være tema på et kurs internt i bedriften. Et par av informantene nevner tilgang til utstyr som er ment å skulle redusere belastningen for de ansatte, men fokus er hele tiden på *den enkelte*. Det er med andre den enkelte ansatts ansvar å sørge for at han/hun ikke arbeider på en måte som kan bidra til helseskader, og de tiltak som settes

inn i forhold til denne problematikken fokuserer på nettopp denne dimensjonen; eget ansvar. På tross av tilsynelatende manglende konkret bedriftsfokus på ergonomi, er det i åtte av casene noen som – på direkte oppfølgingsspørsmål riktignok – utviser et personlig fokus på variasjon i arbeidet og nødvendigheten av å bruke kroppen riktig for å unngå belastningsskader.

Rammebetingelser for HMS i bedrift – oppsummering

De unge i store bedrifter oppfatter målsetning og fokus til bedriften og blir kjent med HMS gjennom systemer og HMS som tema i møter

De unge i mindre bedrifter er mer prisgitt synlige ildsjeler som setter fokus på HMS men møter i liten grad HMS gjennom systematisk HMS-arbeid

Ergonomi er gjort til et individuelt ansvar i alle bedrifter, men de unge i store bedrifter har i større grad hatt teoretisk undervisning om temaet enn de unge i små bedrifter

3.4 HMS i praksis

I dette kapitlet så skal vi se på de unges erfaringer av HMS-praksis, med utgangspunkt i hvordan de beskriver omgivelsene. Vi skal her gå litt inn på bruk av RUH og sikker jobb analyse (SJA), samt hvilken betydning alder tillegges i forhold til HMS-praksis.

3.4.1 Bruk av sikker jobbanalyse og risikovurderinger

SJA og risikovurderinger er to begrep som ofte brukes om hverandre. Samtidig kan informasjonen fra intervjuene tyde på at det er en viss forskjell mellom de to. Spesielt i større bedrifter er det et begrepskille, hvor nivåforskjellen er tydeligst:

- Risikovurdering brukes om en mer omfattende vurdering av oppgavene i forkant eller ved oppstart av et nytt prosjekt. Denne vurderingen foretas på et høyere nivå, for eksempel av ledelse, HMS-ansvarlig etc. Vurderingen kan ta høyde for hva slags utstyr som trengs til prosjektet, og den vil som regel dokumenteres, for eksempel i en HMS-/eller prosjektplan.
- Sikker jobbanalyse (SJA) brukes om vurderinger underveis i et prosjekt, og som foretas ved enkeltoppgaver på bygg-/anleggsplassen. Dette kan dreie seg om uvanlige eller spesielt risikable oppgaver, eller oppgaver som innbefatter mange yrkesgrupper samtidig. SJA-er blir som regel utført av de personene som er

involvert i arbeidsoppgaven, samt formann/leder og vernetjeneste/HMS-ansvarlig. De fleste bedriftene sier at en SJA skal underskrives av de involverte.

I de mindre bedriftene er bruken av risikovurderinger og SJA mindre formalisert, hvor de unge forteller at de uformelt går gjennom og snakker om faremomenter både i forkant og underveis av en arbeidsoppgave. Enkelte av dem som ikke kjente til noen av begrepene, refererte til vanlige forhåndsregler, slik som én informant sier: ”... *sånne ting som du bare tar vanlige forhåndsregler for, for du ser jo ganske fort hva som er hva...*”.

Flere av de unge beskrev likevel uønskede hendelser som hadde oppstått selv om SJA var blitt gjennomført. Årsak i ett av tilfellene ble oppgitt å være at den som utførte oppgaven var for uerfaren, mens en i det andre tilfellet skyldte på forglemmelse og slurv. Som en av de unge informantene sa:

”Det er ikke mange ting vi vurderer som farlige som vi ikke kjører sikker jobbanalyse på. Det er kanskje noe som oppstår ved at noe var litt farligere enn vi trodde. Det er som regel godt planlagt”.

3.4.2 Rapportering av uønskede hendelser (RUH)

Under intervjuene av de unge og av deres kolleger/ledere har vi spurt om bruken av rapporteringssystemer for avvik. Et eksempel på dette er registrering av *rapporterte uønskede hendelser* (RUH). En RUH kan være alt fra en oppgave som er utført på feil måte, en forglemmelse, utstyr som ligger til fare for andre, manglende bruk av personlig verneutstyr etc. En RUH kan skrives for egen del (og eget firma) eller på andre, dersom for eksempel et samarbeidende firma jobber på samme sted samtidig som en selv.

Det er typisk de store bedriftene som bruker systemet med RUH. De ansatte har egne blokker som de noterer på, og lappene leveres inn til nærmeste overordnede, verneombud eller lignende. RUH-ene blir deretter registrert og systematisert, slik at det er mulig å kateogrisere hendelsene på ulike måter; for eksempel i forhold til type hendelser, bedrift. Systemet kan på den måten brukes til å ”luke ut” bedrifter som har fått mange RUH i løpet av en bestemt periode. Samtidig kan det brukes som grunnlag for læring av hendelser og til å redusere forekomsten av dem.

I de store bedriftene er bruken av RUH en etablert praksis. Dette kommer også til syne gjennom de unge. De kjenner hensikten til RUH, og de vet hvordan de blir håndtert videre i systemet. Videre ser de unge at RUH-ene blir tatt opp igjen på HMS-møter som holdes i bedriften. På kollega-/mellomledernivå kan det imidlertid se ut til at oppfatningen er noe annerledes. Intervjuene gir eksempler på at kolleger har mistro til systemet, for eksempel ved at ledelsen maser om at de ansatte skal skrive RUH, samtidig som de ansatte ikke ser at det får nevneverdige konsekvenser. Dette henger for øvrig godt sammen med inntrykket lederne har av at de yngre er flinkere til å skrive RUH enn de eldre. I et annet tilfelle har oppdragsgiver en ”skjult” rolle. Basen hevder at RUH kun blir skrevet for småting, slik at oppdragsgiver skal oppleve høy vilje til rapportering, samtidig som større hendelser av frykt for represalier ikke blir rapportert videre. I samme tilfelle blir det ikke skrevet RUH dersom bas eller formann oppdager hendelsen – ettersom den heller blir korrigeret på stedet.

Noen av de unge nevner tilfeller av premiering for beste eller flest RUH (på for eksempel arbeidslaget). På ledernivå er det ingen som vil påberope seg premiering pr i dag, selv om det har forekommet tidligere. En HMS-ansvarlig tar avstand fra premiering, ettersom det ikke får frem sannheten, og derfor virker mot sin hensikt.

De mindre bedriftene bruker ikke RUH. I disse bedriftene omtales avvik vel så gjerne i forbindelse med endring av bestilling fra kunde, som for hendelser som kan føre til skader og ulykker. Hendelser som angår arbeidsutførelse, farlige situasjoner etc. tas heller muntlig opp, enten der og da, eller i samtaler/møter internt i bedriften. Som et verneombud i en mindre bedrift sa:

Det som jeg selv ser, det tar jeg opp. For faren og, det... så lite som jeg ser ... (...) Hvis du da pisker de for mye opp, så blir du sett på som en liten politimann som går og noterer ting, og da tør ikke folk å gjøre feil i mitt nærvær heller... Jeg ønsker at det skal være litt fritt, at ok, jeg heller hjelper dem i stedet for å lage... ja, notere det på papir (...) Jeg ville ikke likt å ha mitt navn på et papir, at her var avvik. Det virker gjerne litt løst, men da tør folk og å være seg selv, og det er jo meningen at når man jobber sammen, at du jobber fritt.

Lederen i en annen bedrift fikk spørsmål om hva han gjør hvis han ser noen som ikke jobber sikkert. Dette er hva han svarte:

Nei, da tar jeg jo selvfølgelig tak i det med en gang. For, som sagt, vi har ingen å miste. Vi er veldig var på det. Nei altså, du kan jo gå på, ja, sikring over trappeshull eller ett eller annet sånt noe, og det.. Er det sånt noe, så må en jo ta tak i det.

På videre spørsmål om bedriften har noen form for avviksrapportering, svarte han at de noterer avvik hos andre bedrifter som de er engasjert sammen med. For sin egen bedrift er det imidlertid annerledes:

Men det er klart, at hvis en hos oss mener at han mangler en sikkerhetssele, eller noe sånt, så ringer han (...) og får fatt i det før han begynner på jobben. Han driver ikke og skriver en avviksrapport... Så han løser det i praksis, og får det gjort, altså. Selv om det godt kunne vært litt mer teoretisk for dokumentasjonen sin del, så er det ikke det. Vi er praktikere.

Hvor flinke de unge er til å skrive RUH eller rapportere avvik er varierende. Noen skriver "blokk etter blokk" med RUH på egne vegne, mens andre skriver RUH også på vegne av andre (for eksempel der hvor kolleger har språkproblemer, eller dersom den unge er verneombud). Hvor mye de unge rapporterer henger i stor grad sammen med inndelingen i bedriftsstørrelse, som er omtalt tidligere i dette avsnittet. I bedrifter som har gode systemer for håndtering av RUH blir flere av de mindre hendelsene rapportert. I mindre bedrifter fokuseres det mest på større hendelser. Ser en på hva de unge sier om rapportering, kan det imidlertid synes som om snarveier er noe som typisk ikke blir rapportert. Flere hadde dessuten vært involvert i hendelser som ikke ble rapportert, både der de selv var involvert og hendelser som rammet andre. Om påvirkning gjennom bedriftens rapporteringsrutiner, kan en av de unge brukes som et eksempel. Vedkommende mener at de som skriver mest RUH, også er de som har mest fokus på HMS.

3.4.3 Unge versus eldre

Holdninger og forståelse gjenspeiles gjerne i praksis. Slik er det også her i forhold til kolleger og lederes opplevelse av de unges utførelse og praksis med hensyn på HMS. Kolleger og ledere beskriver at holdningene til HMS varierer a) individuelt, eller b) etter alder. En av dem som mente at holdninger var individuelt betinget, uttalte at *"du har eldre folk som er cowboyer og yngre folk som er cowboyer"*. Enkelte hevdet også at forskjeller mellom grupper kunne uthviskes gjennom strenge regler for HMS på arbeidsplassen.

De som beskriver at holdninger varierer etter alder er gjennomgående enige om at de yngre har bedre holdninger enn de eldre. De eldre ble betegnet som både mindre bevisste og mer slurvete, men som en leder også sa: *"de yngre vil kanskje tøffe seg"*.

Selv om praksisen beskrives som varierende – rapporterer mange at de unge er flinke. De er flinke til å jobbe sikkert fordi de går mer etter boka og er mer opplært i skolen. Som en bas ordla seg: *"De er flinkere til å bruke maske, for det har de lært på skolen"*. Den samme basen mente samtidig at de unge tar mer snarveier når det gjelder tunge løft, og at de unngår å bruke tilgjengelige hjelpemidler, fordi det oppleves som tungvint. En annen sa at de ser på seg selv som unge og spreke. Flere påpekte at de yngre har lettere for å ta snarveier, men at årsaken til at unge tar snarveier er annerledes enn hos eldre. Yngre tar snarveier fordi de glemmer seg og ikke forstår konsekvensen av det de gjør. De mangler kunnskap og erfaring. Dette kan brukes til å forklare hvorfor de unge er relativt flinke til å bruke PVU; fordi de har lært det og det beskytter mot de kortsiktige konsekvensene. Samtidig kan de la være å bruke hjelpemidler til løft, fordi det har langsiktige konsekvenser som ikke så lett synes. Ifølge de unge, skyldes de eldres bruk av hjelpemidler at de har fått vondt i ryggen.

Flere kolleger/ledere påpekte at de eldre ofte vet hva de gjør og hvilke prosedyrer de bryter. Dessuten har praksis gjennom mange år vist at *"det alltid går bra"*. Enkelte hevdet også at de erfarne generelt var mer slurvete med HMS, spesielt når det var travelt. Når det gjelder arbeidsutførelsen, ble de eldre omtalt som tryggere, raskere, mer fingerferdige og bedre på kvalitet enn de yngre. Under tidspress fant de unge kanskje ikke løsninger raskt nok, noe som kunne føre til panikk, mens de erfarne kunne gjøre ting raskt og feilfritt. Når en ble 40 år begynte arbeidet imidlertid å gå tregere igjen, mente noen ledere.

De unge på sin side mente at de eldre ikke var bedre enn dem til å fokusere på sikkerheten. De opplevde at de eldre kunne være mer sluntrete enn de yngre; de var flinke til å fortelle om HMS, men ikke så flinke til å vise det i praksis. Som en av informantene sa:

"... de unge, vi som tror vi er uovervinnelige vet du... (...) de (eldre) pleier som regel å være flinkere med det, men det er jo noen som har gjort det så mange ganger at de ikke gidder å gjøre det mer, de ser jo ikke at det har skjedd noe med de, det er jo alltid noen av de også."

Selv om de unge opplever at det kan være vanskelig å kommentere eldre kollegers atferd, har mange erfart at det er akseptert. De opplever å bli hørt når de bryr seg om andre og irretsetter kolleger. Samtidig sier flere at de selv har tatt snarveier uten at andre har irrettesatt dem, noe som kan indikere at det til en viss grad er akseptert å ta snarveier.

Flere omtaler imidlertid skjønn som en del av deres daglige praksis, og det er i enkelte situasjoner umulig å etterleve krav og regler 100 %. I slike tilfeller brukes skjønn til å vurdere hva som er ”sikkert nok”.

I forhold til å bemerke feil eller farlig atferd mente kolleger og ledere at de opptrådte likt overfor unge som overfor eldre. En leder mente at det var enklere å bruke humor overfor yngre arbeidstakere, men at en måtte se an situasjonen. Flere påpekte at det av og til kunne være vanskeligere å irettesette en eldre arbeidstaker, og i denne sammenhengen fremkom en oppfatning av de unge som formbare. Et slikt syn krevde at korrigeringer ble tatt med de unge umiddelbart, slik at de fikk muligheten til å forbedre seg.

HMS i praksis – oppsummering

De unge i store bedrifter er flinke til å følge oppsatte regler/rutiner som skal ivareta sikkerheten under arbeidsoperasjoner

De unge i små bedrifter arbeider mer i henhold til egne HMS-standarder eller ut fra omgivelsenes forventninger og HMS-fokus

Bruk av rapporterte uønskede hendelser (RUH)

- Mer utbredt i store bedrifter: Systematisk føring, registrering og etterbruk
- Mindre bedrifter mer avhengige av tillit. Små hendelser rapporteres sjelden

Forskjeller mellom yngre og eldre:

- De unge er bevisste, men ser ikke så godt konsekvenser
- De eldre har erfaring, men slurver mer med sikkerheten

3.5 De unges skadebilde

I dette kapitlet skal vi gå gjennom skadebildet ut i fra de erfaringer og beskrivelser de unge selv gir. Vi vil først gjøre rede for hva de unge selv har vært involvert i av ulykker. Videre vil vi se på nestenulykker (ikke fysisk kontaktpunkt) og hendelser hvor de unge har vært tilstede, men hvor andre har vært direkte involvert. Til slutt gis det en oversikt over hvilke arbeidsrelaterte helseplager de unge oppgir at de har.

3.5.1 Direkte involvering i ulykker

De unges direkte involvering i ulykker, der vi med ulykke mener hendelser med et fysisk kontaktpunkt mellom de unge og ytre objekt, er vist i tabell 5.

Tabell 5: Skader og hendelser blant de unge arbeidstakerne

		Skade/hendelse	Årsak	Konsekvens	Rapportert
Anl	1	Nei			
	2	Nei			
BF	3	Nei			
	4	Truffet av systemvegg (fikk på foten) Diverse kutt på hender, og flis i finger	Kranfører manglet erfaring, var helt fersk.	Forstuet og forslått fot. Sykemelding i to uker Plaster	JA
	5	Aluminiumsstang i ryggen Falt gjennom isolasjon og ned på stillas	Manglende sperring på området Så bedre ut å gå på enn det var	Smerte "Reiv litt"	JA
	6	Truffet av splittnagle i munnen	Uflaks – de spretter alle veier	Tann knakk	JA
	7	Nei			
TBF	8	Fortynner i øyet Maling i fjeset	Glemt verneutstyr Maling skvatt når han satte ned spannet - ansvarsløst	Sviing	NEI
	9	Kutt	Oppstår lett, ved f.eks. skjæring i isolasjon	Plaster	
	10	Strømgjennomgang	Observerte ikke kobbertråder (rester av kabler) som sto igjen etter gammelt arbeid. Kobbertrådene sto med strøm på.	Svidd av muskelfibre Full sjekk (inkl. EKG) og senere oppfølging Tilpasset arbeid resten av dagen	JA
	11	Eksplisjon av glassdør		Blødende kutt på hender Gikk til lege på eget initiativ for å sjekke om noe satt igjen i hodet	NEI

Anl = anleggsgfag, BF = byggfag, TBF = tekniske byggfag

Av 11 unge er det fire som selv ikke har vært direkte involvert i egen ulykke. Flere har vært involvert i mer enn én ulykke. Selve hendelsene var knyttet til fallende gjenstander, strømgjennomgang, kutt (med kniv eller glass som eksploderer) og kjemikaliesprut.

Ulykkene har hatt varierende alvorlighetsgrad, og har medført akutte smerter og sviing, via plastring av kutt, legebekker til legemeldt sykefravær. Flere av ulykkene hadde potensial for å bli alvorligere enn det de faktisk ble.

Kolleger og ledere har blitt spurt om hvordan de oppfatter skadefordelingen mellom unge og eldre på sin arbeidsplass. De fleste sier at de ikke opplever forskjeller i skadebildet etter alder. Én hevdet at de unge i større grad skadet seg med kniv, mens en annen mente at strømgjennomgang var mer vanlig blant de yngre enn de eldre. Én hevdet at de unge skadet selve utstyret mer enn seg selv, og at de eldre hadde mer belastningslidelser. På bakgrunn av denne informasjonen har vi i liten grad sett at det har blitt satt noe fokus på aldersforskjeller i skadefrekvens eller hendelsestype fra bedriftenes side.

3.5.2 Nestenulykker og indirekte involvering

Nestenulykker eller andre hendelser er beskrevet i tabell 6.

De unge har vært vitne til kuttskade og fall hos andre, fallende gjenstander i omgivelser, ras, arbeid i lokaler med asbest og kollega som opphold seg i en steinknuser som startet. I enkelte av tilfellene medførte hendelsen legevaktsbesøk og sykefravær for de involverte. Ett av tilfellene medførte endringer i rutinen. Også her hadde ulykkene potensial til å bli alvorligere enn det de faktisk ble. Enkelte av de unge hadde problemer med å redegjøre konkret for hva de hadde vært involvert i, og en av dem sa:

”Det er jo egentlig ulykker hver dag, egentlig. Du tenker bare ikke over det før det skjer en skikkelig galen en. Men det er mye ulykker, vet du. Det er en ulykke hver dag, det er jeg sikker på”.

Det varierer hvorvidt ulykkene og nestenulykkene/hendelsene blir forklart med konkrete årsaker (se tabell 5 og 6). I enkelte tilfeller ble det oppgitt konkrete forhold, som manglende erfaring og manglende sperring. I andre tilfeller syntes forklaringene å knyttes til vurderingsfeil (trå gjennom isolasjon, som så mer solid ut enn det var, eller sette skuffe for høyt). I nesten halvparten av hendelsene knyttes årsakene til forglemmelser, tabber eller feilhandlinger, og i ett tilfelle til dumdristighet, der vedkommende som var involvert ble beskrevet som en ’ulykkefugl’.

Det varierer også i hvilken grad hendelsene ble rapportert videre (til leder, HMS-ansvarlig, NAV etc.). For en av hendelsene ble det spesifikt nevnt at Arbeidstilsynet koblet inn i saken. En del av hendelsene ble overhodet ikke rapportert videre, se tabell 6.

Tabell 6: Nestenulykker blant unge arbeidstakere (selvopplevd eller som vitne)

		Nestenulykke/hendelse	Årsak	Konsekvens	Rapportert
Anl	1	Tann fra gravemaskin falt ned Kollega inne i knuser som starter	Skuffe sto for høyt oppe, og da bolten skulle skrus i klarte de ikke å holde tanna fast Trykte på feil knapp	Ny skilting	
	2	Ulykker hele tiden			
BF	3	Kollega snittet sene på langs	Dumdristighet – ulykkesfugl	Legevakt, utsettelse av fagprøve	JA
	4	Nei			
	5	Rullestillas som veltet, kollega falt ned 4 meter Baderomskabin som falt fra 7 etasje	Glemte å sette på bein ved flytting Manglende stropping – forglemmelse	Kollega brakk håndledd	JA Arbeids-tilsynet involvert.
	6	Ras som ikke skulle skjedd	Gjorde som han skulle – kanskje bare en dum tabbe		NEI, fordi det gikk godt
	7	Nei			
TBF	8	Ting som faller ned ved siden av			
	9	Kollega som ofte faller ned fra gardintrapp	Hopper på stigen – lærer aldri		
	10	Asbest-eksponering Ikke konkretiserte hendelser	Fikk beskjed etter påbegynt arbeid at bygget inneholdt asbest.	Ble trukket ut av bygget	
	11	Nei			

Anl = anleggsgfag, BF = byggfag, TBF = tekniske byggfag

3.5.3 Helseplager

Flere av de unge har også erfaring med egne helseplager på grunn av arbeidet. Noen har vært sykemeldt på grunn av plagene, mens andre har begynnende plager, tendenser. En oversikt over plagene og potensiell årsak er vist i tabell 7.

Tabell 7: Helseplager blant de unge arbeidstakerne

	Plage	Lokalisasjon	Konsekvens	Potensiell årsak
1	Senebetennelse	Håndledd	Alternativt arbeid i en måned	Daglig og over lang tid slå opp og løsne ”klokker” ved forskaling
2	Trøtthet			Overtid
3	Senebetennelse (begynnende)	Håndledd		Håndleddsbevegelser ved maling
4	Smerter	Skulder		Løfting med feil løfteteknikk
5	Smerter	Skulder	Røntgen og behandling hos kiropraktor, sykemelding i seks uker	Riving og bæring av sprinkler med feil løfteteknikk
6	Smerter	Korsrygg, bein, knær	Behandling av kiropraktor, innleggssåler	Skjevt tråkk - problemene forsterkes i jobb

Helseplager de unge forteller om er belastningsskader i håndledd, trøtthet på grunn av overtidarbeid, begynnende senebetennelse, skulderproblemer og problemer med beina, knærne og korsryggen på grunn av skjevt tråkk. Det siste tilfellet er ikke en konsekvens av arbeidet, men plagene blir noe forsterket på grunn av arbeidssituasjonen. I de resterende tilfellene knyttes plagene til spesifikke arbeidsoperasjoner i arbeid.

Ser en på alle hendelser under ett (tabell 5-7), er det kun én informant som oppgir å ikke selv ha vært involvert i ulykke eller nesteulykke, eller vært vitne til ulykke der andre har blitt involvert. Vedkommende er blant dem som har muskel-/skjellettplager, der årsaken kan knyttes til arbeidssituasjon.

Dette skadebildet gir et signal om at de unge er en utsatt gruppe. Ikke alle kan peke på konkrete årsaker til ulykkehendelser, mens noen snakker om ”uflaks” og ”dumdristighet”, og gir med dette et bilde av at ”det er slikt som skjer”. At såpass mange unge har muskel-/skjellettplager med inntruffet eller begynnende senebetennelse er svært uheldig, selv med et lite materiale som vårt. Det er alarmerende at svært unge personer opplever slike helseplager såpass tidlig i yrkeskarrieren, og det øker deres risiko for tidlig utstøting av arbeidslivet senere. At de også i større grad enn eldre dropper bruk av hjelpemidler til løft, forflytninger kan være med på å forsterke dette.

Med tanke på hva som bidrar til ulykker og helseskader, og hvilke tiltak som eventuelt kan settes inn overfor disse, vil vi bruke skadebildet som her er vist som grunnlag for redegjørelsen om de unges risikoforståelse i neste kapittel.

De unges skadebilde – oppsummering

Kun én av de unge har unngått å skade seg selv eller vært involvert i nestenulykke/vært vitne til ulykke som har rammet andre

Ulykkene som omtales har hatt stort skadepotensial

De unge har varierende forståelse av potensielle årsaker og konsekvenser

Liten bevissthet rundt aldersforskjeller mht ulykker i bedriftene

Flere av de unge har begynnende helseplager. Dette medfører stor risiko for uførhet og utstøting på lengre sikt

3.6 De unges risikoforståelse

Dette kapitlet kan i stor grad knyttes til det foregående kapitlet om skadebilde og omhandler det de unge sier om farer de møter i hverdagen, og om hva de selv mener at de må regne med av hendelser i bygg- og anleggsbransjen. Kombinert med deres forhold til begrepet HMS brukes dette til forsøke å gi et bilde av de unges risikoforståelse.

3.6.1 Beskrivelser av hverdagsrisiko

Arbeidsoppgaver som de unge opplever risikofylte, er i hovedsak oppgaver hvor faren er lett å observere og enkel å forstå, for eksempel i forhold til årsakssammenheng. De fleste unge innen byggfag og tekniske byggfag oppgir arbeid i høyden som risikofylt. I stor grad er dette knyttet til det å selv falle ned, men det knyttes også til å miste tungt verktøy eller redskap, og til løse/usikrede gjenstander som faller ned fra stor høyde. Generelt nevnes også det å miste kontrollen over verktøy, utstyr eller materialer. Mer fagspesifikke situasjoner er heising av større enheter, maling i tank, utfordringer tilknyttet arbeid med strøm, samt arbeid i grøft. De som jobber i anleggsbransjen oppfatter farlig arbeid mer i tilknytning til uoversiktighet over selve arbeidssituasjonen. Utfordringer kan være overheng som raser ved graving, eller å jobbe med stor trafikk rundt seg, både på anlegg og i gatebildet. Steinsprut ble også sett på som en fare.

Av hendelser de må regne med i sin bransje, nevner de unge alt fra trafikkulykke og fallende gjenstander til slag og ulike småskader (klem, kutt, fall og skrubbsår). En informant mener at en i hans bransje må regne med belastningsskader én til to ganger i året. Andre er tydelige på at en ikke skal regne med noe som helst. Kolleger og ledere har også blitt spurt om hendelser en må regne med, og de gir i stor grad det samme bildet som de unge, det vil si at småskader og kutt alltid vil forekomme. En rørlegger uttalte:

”Du kan aldri gå gjennom et liv i byggebransjen uten å få deg en skade. Det er helt umulig.”

På spørsmål om hva som er en alvorlig ulykke, er det tre innfallsvinkler som utmerker seg. De unge fokuserer på *nestenulykker* (hendelser som kunne gått veldig galt, gjenstander som faller ned), *helseskader* (besvime, forstue noe, brette/miste fot eller arm, kjemikaliepåvirkning, dødsfall), eller *konsekvenser* (oppsøke lege, fravær, sykemelding, eller behov for oppfølging). Det interessante er å spørre seg om de som fokuserer mest på konsekvenser er mer tilbøyelige til å kun rapportere slike hendelser, mens nestenulykkene går dem hus forbi?

I tillegg til spørsmålene om risikofylte arbeidsoppgaver, hendelser en må regne med og hva som er en alvorlig ulykke, ønsket vi å belyse fysiske utfordringer i sammenheng med sikkerhet. Vi spurte hva slags arbeidsoppgaver de unge ble fysisk slitne av. Svarene kan kategoriseres i fire grupper: 1) arbeid med store eller tunge materialer/maskiner/verktøy, 2) arbeid med armene hevet over skuldrene, 3) ubekvemme arbeidsstillinger (bøye seg, gå på huk, krype etc.) og 4) gjentatte bevegelser. Enkelte mente dessuten at de ble ekstra slitne av nye (ukjente) oppgaver. En informant syntes at det å få ”tatt seg ut” på jobb var en av fordelene med yrkesvalget. Det var vår forhåndsoppfatning at arbeid som en blir sliten av er noe som påvirker sikkerheten, ved at en tar flere snarveier. De unge sier derimot at det å bli sliten ikke går utover sikkerheten. Det kan gå utover tempoet, men ikke kvaliteten. Et paradoks er likevel at de oppgir å jobbe dårligere når de er slitne og at de mister konsentrasjonen ved slikt arbeid. Konsentrasjonsproblemer kan føre til mindre oppmerksomhet rundt farlige situasjoner, og på den måten bidra til et lavere sikkerhetsnivå.

De unge kan etter vår mening ha en manglende forståelse av rekkevidden ved det å bli sliten på jobb. De sier selv at det ikke går utover sikkerheten, men vi sitter igjen med et inntrykk av at medfølgende konsentrasjonsproblemer har mer innvirkning enn de unge selv oppfatter. Å være tilstrekkelig uthvilt på jobb er et kriterium som mange bransjer holder høyt, og som også bør gjelde hos arbeidstakere i bygg- og anleggsbransjen.

3.6.2 Opplevd risiko

De unge arbeidstakerne har blitt spurt hva de forbinder med HMS og i hvilke situasjoner de møter det. Samtlige omtaler HMS som en integrert del av deres hverdag, det vil si noe som de møter hver dag. Det kan likevel virke som om de unge forstår HMS fra to ulike synspunkt. Dette er våre tolkninger av intervjumaterialet, og vi har valgt å kalle dem *barriereperspektivet* og *risikoperspektivet*. Vi vil i slutten av avsnittet bruke disse til å lage et bilde av de unges risikoforståelse

3.6.2.1 Barriereperspektivet

De som etter vårt synspunkt har et barriereperspektiv på risiko konkretiserer HMS til å være bruk av personlig verneutstyr, det å ha det ryddig på arbeidsplassen sin, og det å jobbe sikkert selv. For denne gruppen er risiko i stor grad kontrollerbar, ved at en selv kan redusere eller eliminere den ved bruk av personlig verneutstyr og ved å være påpasselig. Vi opplever at de som uttrykker holdninger i henhold til barriereperspektivet

er individuelt orientert rundt risiko, ved at de har mest fokus på sin egen praksis. Sikkerhet er for dem i mindre grad et felles ansvar. *Barriereperspektivet* illustreres med et sitat, hvor en av informantene har svart på om det er noe arbeid som etter hans mening er farligere enn andre ting:

”Ja, men hvis du bruker det riktige verneutstyret så er det ikke det. Det er ikke noe jeg tenker så mye på”.

Utsagnet viser en holdning om at farlig arbeid blir ufarliggjort når du bruker verneutstyr. Det betyr at verneutstyr fungerer som en barriere mot at det skal oppstå noe. Det å være drillet, det vil si å få erfaring, og det å lære ble også oppfattet som barrierer, samt det å være flere om beslutningene og selve arbeidet. Videre kunne det å være oppmerksom og bevisst være en barriere, noe som ble eksemplifisert av elektrikerens som gjorde en risikovurdering i forkant av en kobling hvor han planla at strømmen skulle være på. I den samme situasjonen ble det dessuten bestemt at en annen person skulle være med under oppdraget. I tilfelle den som kobler skulle komme til å henge fast i ledningene (også en form for barriere, men i dette tilfellet knyttet til konsekvens).

3.6.2.2 Risikoperspektivet

De som vi oppfatter å ha et risikoperspektiv ser ut til å være mer kollektivt orientert rundt sikkerhet. De beskriver HMS som helhetlig; noe som handler om trygghet; det å jobbe uten farer, uten overbelastning og det å ha god trivsel på jobben. Her inkluderes omgivelsene i forståelsen, og risiko omtales som noe ”der ute” og som kun til en viss grad er kontrollerbart. De som har et risikoperspektiv er de som varsler og sier ifra dersom de ser forhold som de mener er uforsvarlige, og som forventer at andre gjør det samme:

”Jeg har vært opptatt av å komme hel hjem og de andre og. Jeg trives sammen med dem jeg jobber med og vil fortsette å jobbe med de.”

”Alt er farlig ved veien. Det er biler overalt. Lastebiler, syklistene og fotgjengere. Du må ta hensyn til alt... (...)... man må være ekstra forsiktig hele tiden... (...)... Det er liksom det som er så skummelt, du må alltid vite hvor de går når du holder på med noe... (...)... du tenker veldig masse”.

Sistnevnte var opptatt av at han hele tiden var omgitt av risiko når han arbeidet. Bevisstheten rundt risikoen bidro imidlertid til at han tok hensyn, og var derfor en påvirkningsfaktor i positiv retning.

3.6.2.3 Hva kan forklare de unges risikoforståelse?

Det er viktig å merke seg at barriereperspektivet og risikoperspektivet er noe vi har konstruert ut fra informasjonen som de unge har gitt i sine intervjuer. Begge perspektiver gir et bilde av de unges *opplevde risiko* på arbeidsplassen.

For enkelhets skyld kan vi her si at risiko er et produkt av både sannsynlighet og konsekvens. En arbeidsoppgave som er godt planlagt og hvor de involverte i utstrakt grad tar sine forhåndsregler, kan likevel ha en viss risiko forbundet med seg, dersom *konsekvensen* av en feil er svært stor (for eksempel personskade eller fare for dødsfall).

Motsatt kan en "rutinejobb" med relativt små konsekvenser også innebære en viss risiko dersom de involverte verken tar forhåndsregler eller bruker verneutstyr. *Sannsynligheten* for feil eller skade er her større.

Hvordan arbeidstakerne opplever den faktiske risikoen, er imidlertid svært varierende. Dette vil vi gi noen eksempler på:

- En ung informant mente at han kjente til risikoen ved arbeidet, og på spørsmål om det å ta snarveier (i dette tilfellet; å ikke bruke hjelpemidler ved tunge løft), sa han blant annet:

"Jeg tar ikke sånne fryktelige, selvsagte selvskadelige snarveier. Det gjør jeg ikke"

Kolleger hadde advart mot at denne typen snarvei kunne gi ryggplager på sikt, men utsagnet kan tyde på at han anså sannsynligheten for ryggplager som svært lav. Han trodde ikke at *hans* atferd ville føre til ryggplager, ergo trengte han ikke å gjøre bruk av hjelpemidler (barrierer).

- En ung informant, som hadde vært på kurs, sa dette:

"Det er så mye farer rundt omkring. Når jeg var på sånn 40 timer kurs i (navn på by)... og det er så mye. Det er overalt".

Det kan se ut som om kunnskap hadde økt vedkommendes bevissthet om risiko på arbeidsplassen (og ellers). Han var derfor blant dem som beskriver verneutstyr som en barriere i det praktiske arbeidet, som et middel for å redusere risikoen (konsekvensene).

Innledningsvis i dette kapittelet (3.6.1) hevdet vi at de unge hadde størst bevissthet rundt *synlige farer*. De fleste har et veldig "rett fram" bilde av sin egen arbeidssituasjon.

De kan redegjøre for farlige situasjoner som kan oppstå og snarveier de tar. Samtidig opplever de ikke å jobbe på en utrygg måte. Dette gjerne fordi de selv mener at de tar de nødvendige forhåndsregler, som å være bevisste på hva de gjør og å bruke verneutstyr. Når de er bevisste og observante kan de også ta snarveier av og til. På den måten føler de i liten grad at det medfører at de jobber mer usikkert. Selve årsakene til at de tar snarveier eller ikke følger vernetiltak, som bruk av personlig verneutstyr, er i all hovedsak forglemmelser, tidspress eller ønske om å utføre oppgavene raskere. På spørsmål om årsak til at de tok snarveier, nevnte de unge det at oppgaven ble mindre belastende og fysisk tung, eller bekvemmelighetshensyn, som for eksempel plage med varme.

Personer i arbeidsfellesskapet rundt de unge mener at unge skader seg mer fordi de har ulik forståelse av utførelsen og konsekvensene av arbeidet sammenlignet med de eldre eller mer erfarne arbeidstakerne. Dette synet beskrives uavhengig av bransje, bedriftstørrelse og yrkesgruppe. En bas uttalte dette:

"De unge er ikke så dype, de tenker bare rett frem og ikke videre"

Flere tilsvarende meninger har blitt uttalt, og en anleggsleder sa:

”Jeg tror ikke de (unge) har så god forståelse for å arbeide sikkert som de som har vært i bransjen en tid, som har sett konsekvensene av å ikke gjøre sånn som reglementet sier... (...) Jeg tror ikke de ser det selv at de utsetter seg selv for fare. De tenker; det hender ikke meg. Det er den oppfattelsen jeg sitter igjen med”.

Forståelse av arbeidet i tilknytning til sikkerhet knyttes av samtlige til erfaring. I tillegg knyttes erfaring til dette med å ha sett og opplevd ting før som viktig for forståelsen av hva som er sikkert. Slik det blir beskrevet så kan det synes som om erfaring gir evne til å ”se” hele oppgaver, adferd og beslutninger i et større perspektiv. Slik det også ble beskrevet av en leder – unge ser enkeltoppgaver, eldre ser hele jobben. I denne sammenhengen ble også en av de snarveiene eller feil som gjerne yngre begikk, forklart med utgangspunkt at de har en annen forståelse. Feil og snarvier som unge gjorde kunne derfor ofte være ubevisste for de mangler kunnskapen som skal til for å kunne forstå hva de gjør.

De unges risikoforståelse – oppsummering

De unge oppfatter risiko ut fra farer som er synlige og enkle å forstå

De unges opplevelse av risiko

- risiko kan reduseres/elimineres ved å ta forhåndsregler. Fokus på eget ansvar og bruk av verneutstyr
- risiko for hendelser vil alltid forekomme. Fokus på kollektivt ansvar og samarbeid om risikoreduksjon

Varierer om de unge fokuserer på sannsynlighet for eller konsekvens av skader

De unge mangler erfaring og mangler helhetsforståelse:

- unge ser enkeltoppgaver – eldre ser hele jobben

4 Diskusjon

Innledningsvis vil vi diskutere de unges forståelse av egen situasjon og den rammen de arbeider innenfor. Vi vil videre se resultatene i lys av funn i andre studier. Avslutningsvis vil vi sammenfatte funnene i studien til en modell, som vi videre vil benytte for å skissere forslag til tiltak.

4.1 Kunnskap og innsikt i lys av rammebetingelser

Resultatene kan i første omgang diskuteres ut fra tre forhold: 1) de unges risikoforståelse, 2) involveringen i arbeidet, og 3) hvordan forskjeller i bedriftenes fokus på HMS påvirker den unge.

4.1.1 Risikoforståelse

De unge arbeidstakerne har god kunnskap om HMS knyttet til det som er *konkret og forståelig*. Det ble i kapittel 3.6 nevnt eksempler på unge som mente at eventuell risiko forbundet med ulike arbeidsoppgaver ble eliminert dersom de brukte det verneutstyret som var påbudt. En slik holdning vil i beste fall føre til at en blir flink til å bruke personlig verneutstyr (PVU), mens det i verste fall kan føre til alvorlige personulykker på grunn av mangel på innsikt i sin egen arbeidssituasjon. PVU fungerer i denne situasjonen som barriere, på lik linje med andre konkrete barrierer, for eksempel sikring og bruk av stillas.

Det er flere problemer knyttet til en slik holdning. For det første er reglene for bruk av PVU svært varierende, og en som kun bruker PVU som er påbudt av sin arbeidsgiver vil i mange tilfeller være for dårlig beskyttet i forhold til arbeidsoppgaven. For det andre vil det ofte være bruk for mer beskyttelse enn det som dekkes av det som arbeidsgiver eller arbeidsplass påbyr. For det tredje utviser en slik holdning en mangelfull innsikt i forhold til risiko som en *ikke* er beskyttet mot gjennom bruk av PVU. Intervjuer med omgivelsene til de unge gir eksempler på at de unge ofte ikke har innsikt i konsekvensen av ting de foretar seg. Det er i flere tilfeller snakk om at ren flaks forhindrer enkelthendelser til å bli alvorlige personskader, slik det blir omtalt i kapitlet om de unges skadebilde (3.5). Enkelte av de unge som bruker PVU som barriere for omtrent alle farer, kan i neste setning likevel snakke om arbeid i gamle stiger eller bruk av ukjent utstyr som kilde til skader hos kolleger. For en utenforstående kan dette synes paradoksalt, mens det for den det gjelder sannsynligvis er et uttrykk for manglende erfaring. De unge arbeidstakerne vi har snakket med faller typisk innunder en del av de kjente momentene innen risikolitteraturen. Dette gjelder både i forhold til helsemessige skader og til hendelser/ulykker på arbeidsplassen.

For det første kan vi si at de unge representerer *optimisme på egne vegne* (Weinstein, 1984; Slovic et al., 1978). De gir mange eksempler på situasjoner hvor ting har gått galt, enten for dem selv eller andre de har jobbet sammen med. De kan endatil mene at det er en del skader en bare må regne med når en jobber i bygg- og anleggsbransjen. Likevel gir

de et tydelig inntrykk av at det ikke er sannsynlig at det rammer dem selv. Eller, som i eksempelet gitt tidligere, de tror at tiltak som bruk av PVU vil forhindre at de selv blir skadet. Dersom de mener at de har høy grad av kontroll, vil de også oppfatte at de selv er mindre utsatt for skader (Weinstein, 1980).

For det andre, og dette gjelder spesielt i forhold til helsemessige konsekvenser, har de unge mest fokus på *umiddelbare effekter* (Slovic, 2000; Fischhoff et al., 2000). De referer til eldre kolleger som har fått ryggproblemer, og som derfor må ty til ergonomiske hjelpemidler, mens de selv oppgir å ikke bruke noen form for hjelpemidler for de samme oppgavene. De tenker ikke på at det de selv utsetter seg for, kan sette dem i samme situasjon som deres eldre kolleger om noen år. De opplever jo ikke at det er smertefullt nå.

For det tredje kan de unge godta å utsette seg for risiko i et *kost-nytteperspektiv* (Marek & Sten, 1979). Dersom snarveier de tar fører til at de jobber mer effektivt, samtidig som de ikke opplever at de blir skadet, kan dette være å foretrekke. Dette gjelder selv om de innerst inne vet at snarveien øker skaderisikoen betraktelig. Nyttan kan også være i forhold til det å bli godtatt på arbeidsplassen, eller å unngå klager fra kunder. Et eksempel her er elektrikerer som kobler med strømmen på, fordi de som har sin faste arbeidsplass på bygget vil bli vesentlig forstyrret av at strømmen faller bort i en liten periode. Arbeidslaget bestemmer seg derfor for ikke å kutte strømmen, men passer samtidig på å at to jobber sammen på oppgaven.

4.1.2 Involvering av de unge

Spredningen i hvordan bedriftene praktiserer mottakelsen av de unge gjenspeiler i hovedsak to ulike syn: 1) den unge er en fullverdig medarbeider, som kan settes til de fleste av bedriftens oppgaver, eller 2) den unge har fått en basiskunnskap fra skolen, som gir ham/eller hun et grunnlag for videre forming i bedriften. Det er vår oppfatning at det siste synet er dominerende i materialet.

Det varierer i hvor stor grad de unge blir gitt ansvar på arbeidsplassen. Noen arbeidsfellesskap praktiserer jevnbyrdighet, det vil si at det er liten eller ingen forskjell i hva en ung arbeidstaker (lærling) skal utføre kontra en eldre og mer erfaren arbeidstaker. Andre forteller om gradvis innføring i ulike oppgaver ettersom kunnskapsnivået stiger, eller om arbeidsoppgaver som blir tildelt mer erfarne kolleger dersom tida er knapp eller resultatet skal være perfekt på første forsøk.

Bedrifter og ansatte synes å ha forskjellig syn på hva en ung arbeidstaker eller lærling kan bidra med når vedkommende er ny i bedriften. Våre undersøkelser viser at de unge tilsynelatende har god kjennskap til arbeidet når de starter i bedrift, men at de formes og de tilpasser seg bedriftens kultur. Dersom de har lært én teknikk på skolen og kollegene utfører oppgaven på en annen måte, er de unge svært tilbøyelige til å endre sin teknikk i retning av den som kollegene bruker. Enkelte av de vi har snakket med "legger bak seg" det de har lært på skolen til fordel for den opplæringen de får i bedriften. Dette begrunnes med at bedriften representerer "det virkelige liv", mens skolen kun er en teoretisk introduksjonsarena. Det rapporteres i alle ledd om at det gis rom for prøving og feiling for de som er nye.

Som ledd i mottakelsen i bedriften er det vanlig at den unge arbeidstakeren går sammen med noen i begynnelsen. Noen bedrifter velger bevisst ut de flinkeste ansatte til å ta vare på nye, mens andre fokuserer på hva som er praktisk i forhold til arbeidsdeling; for eksempel hvem som trenger hjelp akkurat da, eller hvilke arbeidsoppgaver den unge trenger å fokusere på. For lærlinger er det læreplanen som styrer dette. Uavhengig av om fadderens har en formell eller uformell rolle, er individuelle egenskaper vesentlig. Det er viktig for de unge at de forholder seg til en person som er åpen og tålmodig, og som den unge trives sammen med. Dette har stor innvirkning på læringsverdien.

4.1.3 Rammebetingelser i bedrift

Når de unge kommer til bedriften for første gang, har de tilsynelatende god kunnskap og opplæring innen HMS, selv om de kan mangle konkret praksis (se 3.2.1). De har også gode holdninger, som de har ervervet i tida *før* de kommer ut i praksis. Ifølge omgivelsene er de unges holdninger ofte bedre enn hos dem som er eldre. Dersom synet om at de unge i hovedsak skal formes i bedrift får råde, slik det ble antydning i forrige avsnitt, kan en dermed risikere å miste verdifull input i bedriftene. En ung arbeidstaker, som ikke blir oppmuntret til å påvirke med sin kunnskap og sine holdninger, vil sannsynligvis heller la sin positive innstilling forringes i møte med mer negativt innstilte kolleger, som er vant til å gjøre tingene på sin måte.

Her spiller imidlertid bedriften en stor rolle. Vi har i kapittel 3.3 redegjort for hvordan bedriftenes målsetninger og fokus når ut til de unge. Store bedrifter har ofte nedfelte målsetninger og et uttalt fokus på HMS, noe som de unge lett snapper opp og prøver å leve etter (se også 3.4). En ung arbeidstaker som i utgangspunktet har gode holdninger, for eksempel fra skolen, vil derfor lett kunne påvirkes videre i positiv retning dersom bedriftens ledelse gjennom sitt system har lagt til rette for at de ansatte skal arbeide på en sikker måte, og gjennom sin opptreden tydeliggjør at de prioriterer og vektlegger HMS. Dette kan for eksempel skje gjennom systematisk arbeid med risikovurderinger, oppfølging av uønskede hendelser og oppfordring til videre rapportering av slike hendelser.

I små bedrifter er bildet noe annerledes. De små bedriftene har i mindre grad nedfelte målsetninger, og rapportering av hendelser eller bruk av risikovurderinger er tilsynelatende mye mindre systematisert enn i de store bedriftene. Bedriften kan likevel ha synlige enkeltpersoner ("ildsjeler") eller grupper av ansatte som er tydelige i sitt HMS-fokus, og som setter standard for hvordan resten av de ansatte jobber. En ung arbeidstaker som intuitivt har et tydelig fokus på HMS vil derfor også i en slik bedrift bli positivt påvirket til å jobbe sikkert, selv om ikke bedriften har gode, formelle systemer. Dersom det i arbeidsfellesskapet ikke er noen som fokuserer på HMS, samtidig som bedriften ikke har noe systematisk målsetning eller fokus relatert til sikkerhet, vil den unge sannsynligvis bli påvirket negativt.

På bakgrunn av våre resultater i denne undersøkelsen kan vi derfor si at store bedrifter ser ut til å være mindre avhengige av enkeltpersoners innsats, mens små bedrifter er mer avhengige av det individuelle engasjementet relatert til HMS. Når det er sagt, er det for de store bedriftene veldig viktig at en skaper tillit til sitt HMS-system. Vi har i enkelte case sett eksempler på at ledelsens positive fokus har nådd ut til den unge, som iherdig

jobber i takt med rutinene, mens mellomledere og kolleger er kritiske til om innsatsen har en hensikt, eller om for eksempel de store hendelsene som blir rapportert virkelig blir tatt med i statistikken som synliggjøres overfor oppdragsgiver.

4.2 Resultatene sett i lys av tidligere funn

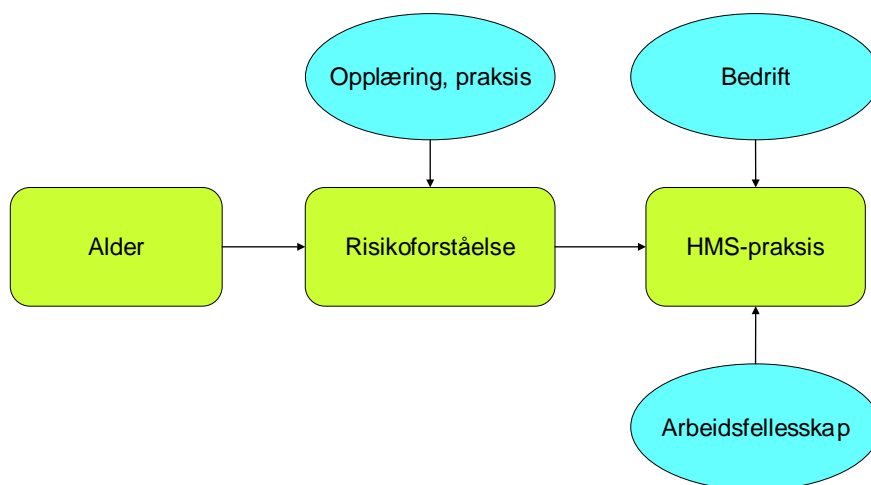
Analysene av registerdataene i del 1 av dette prosjektet viste at feil bruk av maskiner og utstyr og feil utførelse av oppgaven var hovedforklaringer for ulykker hos de yngre, mens fall og manglende sikring i større grad var ulykkesårsaker hos eldre arbeidstakere (Høydal et al., 2007). Resultatene fra denne delen (2b) støtter opp under skadebildet som fremkom for eldre arbeidstakere, som i flere ledd omtales som sluntrete med sikring og bruk av personlig verneutstyr. Dette kan være med på å forklare den større andelen fall blant eldre sammenlignet med yngre. Indirekte kan resultatene om de unges feil bruk av maskiner/utstyr og feil utførelse forklares ut fra de unges manglende risikoforståelse (3.6.2) og mangelfulle praksis (3.2.1),

Selv om mange ledere synes de unge har for lite praksis med verktøy og utstyr kommer det også frem at de unge ”tar” utstyr og verktøy raskt. Enkelte er likevel inne på erfaring og praksis som forklaringsfaktorer for eventuelle skader. Det å få håndføring med enkelte verktøy kan ta tid, for eksempel i tilknytning til spesielle verktøy, som høytrykkssprøyte for maling. Samtidig hevdet flere at unge skadet seg mye med kniv. Resultatene kan også peke på at mye av verktøyet unge bruker synes enkelt og håndtere og at man derfor undervurderer i hvilken grad det kan medføre skader. En annen og kanskje minst like viktig forklaring kan være at tyngden på maskiner og verktøy medvirker til skader. Mange av de unge er ennå ikke ferdig utvokst, og utstyret som finnes i bedriftene er ofte ikke tilpasset unge arbeidstakere. Det kan også tenkes at disse skadene blir sett på som uunngåelige, og til og med en viss grad viktige i læringsprosessen.

4.3 Konklusjon

Resultatene i vår studie viser at alder i seg selv har mindre betydning, og at de unge faktisk oppgis å ha god kunnskap og gode holdninger knyttet til HMS. *Deres unge alder, kombinert med liten praktisk erfaring*, bidrar imidlertid til at de ikke så godt ser konsekvensene av det de foretar seg i ulike arbeidssituasjoner. Lav alder påvirker derfor risikoforståelsen på en negativ måte, det vil si at unge arbeidstakere har en annen risikoforståelse enn eldre (se figur 2).

Risikoforståelsen hos de unge blir direkte synlig gjennom deres såkalte HMS-praksis. Med det mener vi at deres konkrete handlinger gjenspeiler hvordan de forstår og opplever risiko som de omgis med i hverdagen. Lav risikoforståelse kan for eksempel bidra til at de tar flere snarveier enn eldre arbeidstakere, som gjennom erfaring har sett hvilke konsekvenser deres atferd har (jf. kapitlene 3.4.3 og 3.6.2).



Figur 2: Påvirkningsfaktorer for *den unge arbeidstakeren*

Det er for øvrig visse faktorer som kan bidra til å øke de unges risikoforståelse og HMS-praksis (illustrert med lyseblå bokser i figur 2). Ettersom praksis og erfaring ser ut til å øke risikoforståelsen (jf. at eldre ser mer konsekvenser av handlinger), er mer praksis, for eksempel i skolen, noe som kan gjøre de unge mer bevisste. Også konkret kunnskap, for eksempel verneombudskurs, ser ut til å påvirke de unge på en positiv måte. Dette har vi sett ved at informanter som er lokale verneombud har en mer bevisst holdning til risiko enn andre informanter.

Når det gjelder konkret HMS-praksis, det vil si hvordan de unge i praksis forholder seg til risiko når de arbeider, er den i vår analyse en direkte konsekvens av de unges risikoforståelse. Samtidig er to andre faktorer vesentlige. Bedrifter som har nedfelte system for å håndtere risiko (for eksempel bruk av RUH, og risikovurderinger/SJA) vil, dersom den unge er godt kjent med systemet, sannsynligvis forme den unges atferd, uavhengig av risikoforståelse. Og som en positiv konsekvens, vil slike systemer kunne tenkes å påvirke den unges forståelse i positiv retning. Der hvor bedriften ikke har slike konkrete system, vil arbeidsfellesskapet kunne bidra. De såkalte "ildsjelene", de som vektlegger HMS på arbeidsplassen gjennom uformelle kanaler, vil sannsynligvis ha positiv innvirkning på den som er ung og fersk i arbeidslivet. Denne faktoren kan dessverre også slå negativt ut, ved at bedrifter uten konkrete HMS-rutiner og "ildsjeler" verken bidrar til å øke risikoforståelsen eller bedre HMS-praksis. Vi vil da kunne se en negativ sammenheng i figur 2, ved at lav alder og lav risikoforståelse forsterkes gjennom lite synlig fokus i bedrift og dertil "dårlig" HMS-praksis hos den unge.

Ut i fra dette ser vi for oss at indirekte skadereduserende tiltak må rettes inn mot opplæringen av den unge, organisering av opplæringen, samt organisering av praksis. Tiltak må også rettes mot bedrifter, som vi ser har stor innvirkning på hvordan de unge tenker og handler i forhold til sikkerhet.

En masteroppgave hvor forfatteren spør hvorfor unge arbeidstakere i bygg og anlegg er mer utsatt for skader, har flere av de samme konklusjonene som vår studie. Den viser til at de unge har lært gode holdninger til sikkerhet på skolen, men at de påvirkes av den eksisterende kulturen i den bedriften de begynner å arbeide i. Oppgaven konkluderer blant annet med at kampanjer om sikkerhet kan være nyttige for å nå ut til unge arbeidstakere, og at de virker best når de unge får ”se” ulykker, og ikke kun blir presentert for enkel informasjon (Isdal, 2008).

4.4 Forslag til tiltak

Tiltak rettet mot unge arbeidstakere er først og fremst basert på resultater fra vår studie, som er diskutert i de foregående avsnittene. I tillegg er det i denne fasen av prosjektet gjennomført en workshop, hvor representanter fra HMS-forum Rogaland og styringsgruppa deltok (se kapittel 1 for omtale av disse). De nevnte parter ble forevist resultater fra studien, og våre forslag til tiltak er derfor utformet i lys av egne vurderinger og innspill fra diskusjon under nevnte workshop.

Tiltakene omtales i relativt kort form, med en henvisning til hva de begrunnes ut fra:

4.4.1 Kampanjer

Vår studie har vist at de unge forstår det enkle og synlige. Kombinert med resultater fra tilsvarende studier og bransjens konkrete erfaringer, bidrar dette til et forslag om å lage målrettede kampanjer beregnet på de yngste arbeidstakerne, eventuelt allerede i videregående skole. Det er her snakk om kampanjer som kan rette seg spesielt mot risikotaking i arbeidslivet og mot konsekvenser av slik atferd. Kampanjene kan fokusere på hvordan enkelthandlinger kan få fatale konsekvenser og vise noe av kompleksiteten i bygg- og anleggsbransjen.

Det er ønskelig at slike kampanjer baserer seg på sanne hendelser, gjerne representert ved personer som selv har opplevd ulykker med personskade. Det er ikke nødvendig å prege innholdet med ”skremselspropaganda”, men legge til rette for at de unge kjenner seg igjen og blir presentert for virkelige personer som har opplevd noe som har endret livet deres, fysisk og/eller psykisk.

4.4.2 Samhandlingsarena mellom skole og opplæringskontor

De unge har tilsynelatende god kunnskap og gode holdninger om HMS når de kommer ut i bedrift. Det kan imidlertid se ut som om de mangler nødvendig praksis. Samtidig vektlegger bedriftene praksis som det viktigste for gjennomføring av arbeidet. Videre er det varierende oppfatning av hva som er nødvendig HMS-opplæring, og enkelte bedrifter har egne (eller eksterne) HMS-relaterte kurs som nye må gjennomføre. Andre bedrifter

har det ikke, noe som bidrar til forskjeller i kunnskapsnivå mellom lærlinger i ulike bedrifter.

En mer enhetlig opplæring av de unge og muligheter for overføring av både erfaringer og behov mellom skole, opplæringskontor og bedrift vil kunne oppnås ved opprettelse av samhandlingsarenaer for disse. En vil gjennom en slik arena få satt ord på hvilke behov bransjen har for opplæring og praksis, slik at lærlingene er bedre rustet til oppgavene de får tildelt når de kommer ut i bedrift. Skolen kan samtidig gi bransjen større innsikt i den faktiske opplæringen og kunnskap den unge erverver seg gjennom skolen, slik at de unge også kan være en bidragsyter inn i bedriften. Slike arenaer kan også gi rom for erfaringsoverføring ikke minst mellom bedrifter. Det at unge mottas så forskjellig, synlig ulik praksis mellom bedrifter og kanskje spesielt mellom store og små bedrifter. En slik arena kan bidra til erfaringsoverføring også mellom disse.

4.4.3 Fadderordninger

Det er i dag ulike fadderordninger i bedriftene, og vår studie viser at det utgjør liten forskjell for den unge om bedriften har en formell eller uformell fadderordning. Bedriftene har imidlertid varierende krav til hvem som skal følge opp de unge, og graden av interne og eksterne kurs for nye og lærlinger avhenger av bedriftsstørrelse og yrke. Opplæringen kan derfor også bli kun et individuelt ansvar og opp til den enkelte som den unge blir satt til å jobbe med.

Ettersom de unges risikoforståelse påvirkes av opplæring og trening, ser vi for oss et tiltak konkret rettet mot mottakelse av de unge i bedrift, hvor en mottaksordning ("fadderordning") gjøres mer formalisert. Dette kan innebære at den som skal følge en ung arbeidstaker har gjennomført en viss opplæring, som synliggjør behov de unge kan ha. Innholdet av slike kurs kunne være knyttet til den faktiske HMS kunnskap de unge har fra skolen samt gi innsikt i den unges risikoforståelse også knytte til erfaring og praksis, samt basere seg på hva de unge selv sier om gode læresituasjoner. Det kan også knyttes bestemte krav til hva den unge skal ha av kurs eller opplæring, for eksempel innen HMS. På denne måten vil en kunne sikre at unge/ferske arbeidstakere, uavhengig av bransje og type bedrift, vil få noenlunde den samme opplæringen innen HMS.

4.4.4 Tilrettelegging for god praksis i bedrift

Som vist i figur 2 mener vi at bedriften og arbeidsfellesskapet er med på å påvirke de unges HMS-praksis. Dette begrunnes blant annet med at de unge er formbare i henhold til bedriftens målsetninger og fokus. En bedrift som har tydelige HSM-målsetninger og et sterkt fokus, som gjenspeiles i gode rutiner og krav, vil påvirke de unge på en positiv måte.

Et tiltak, som riktignok er svært generelt formulert, er derfor en henstilling til bransjen og deres bedrifter om å være seg bevisst det ansvaret de har i utforming av sin bedriftsprofil. En tydelig og nedfelt HMS-målsetting og et uttalt fokus fra ledelsens side, kombinert med et tillitsvekkende system, vil kunne bidra til å øke fokus hos alle ansatte, inkludert de unge. Bedriften vil samtidig ha større mulighet for å utforme egne risikoreducerende tiltak, og vil sannsynligvis se at skadeomfanget avtar på sikt. Det er også videre viktig å

påpeke det manglende oppmerksomhet bedriftene synes å ha på ulykker etter alder. Større bevissthet rundt alder kan også gi bedrifter bedre grunnlag for å jobbe målrettet mot aldersgrupper.

5 Referanser

- Breslin, C., Koehoorn, M., Smith, P. & Manno, M. (2003). Age related differences in work injuries and permanent impairments; a comparison of workers compensation claim among adolescents, young adults and adults. *Occupational and environmental medicine*, 60:e10.
- Breslin, C. & Smith, P. (2005). Age-related differences in work injuries: A multivariate, population based study. *American Journal of Industrial Medicine*, 48: 50-56.
- Fischhoff, B., Slovic, P., Lichtenstein, S., Read, S. & Combs, B. (2000). How Safe Is Safe Enough? A Psychometric Study of Attitudes Toward Technological Risks and Benefits. I Slovic, P.; *The Perception of Risk*. Earthscan Publications Ltd., Sterling.
- Høydal, R., Kjestveit, K. og Holte, K.A. (2007). Unge arbeidstakere i bygg og anlegg – fra skole til arbeidsliv. Første trinn. Rapport IRIS – 2007/125.
- Isdal, S. (2008). Hvorfor er ungdom i bygg og anleggsbransjen mer utsatt for skader og uønskede hendelser enn eldre, og hvilke forhold kan bidra til å redusere dette? Masteroppgave i samfunnssikkerhet. Universitetet i Stavanger.
- Kvale, S. (1999). *InterView. En introduktion til det kvalitative forskningsinterview*. Hans Reitzels Forlag, København.
- Lipscomb, HJ., Dement, JK., Nolan, J., Patterson, D. & Li, L. (2003). Nail gun injuries in residential carpentry: lesson from active injury surveillance. *Injury Prevention*, 9:20-24.
- Lindøe, P.H., Bakke, Å. og Aas, R.W. (2006). Avtalen for et Inkluderende Arbeidsliv. Virkemidler fra nasjonalt nivå til ledernivå i oppfølging av sykemeldte. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 8. årg. nr 2.
- Marek, J. og Sten, T. (1979). "Ulykkesfuglen" – en fare i trafikken? *Forskningssnytt*, 1: 8-12.
- Salminen S (2004). Have young workers more injuries than older ones? An international literature review. *Journal of Safety Research*, 35: 513-521.
- Sahl DJ, Kelsh MA, Haines KD, Sands F, Kraus J (1997). Acute work injuries among electric utility linemen. *American Journal of Industrial Medicine*, 31: 223-232.
- Slovic, P., Fischhoff, B. og Lichtenstein, S. (1978). Accident probabilities and seat belt usage: A psychological perspective. *Accident Analysis and Prevention*, 10: 281-285.
- Slovic, P. (2000). Perception of Risk. I Slovic. P.; *The Perception of Risk*. Earthscan Publications Ltd., Sterling.
- Weinstein, N.D. (1980). Unrealistic optimism about future life events. *Journal of Personality and Social Psychology*, 39: 1173-1183.

Weinstein, N.D. (1984). Why it won't happen to me: Perceptions of risk factors and susceptibility. *Health Psychology*, 3: 431-457.

Vedlegg

Intervjuguide – unge arbeidstakere

Alder:

Kjønn:

Utdanning (faglært, ufaglært, lærling):

Fagområde:

Dersom lærling/faglært hvilke skole to du grunnutdanning?

Hvor lenge har du jobbet/vært i læretid?

Bedrift (navn):

Størrelse (antall ansatte):

Hvor lenge har du vært i denne bedriften?

Generelt inntrykk av bedriften?

Prosjekt:

Prosjektstørrelse:

Fase i prosjektet:

Hvor lenge har du jobbet på dette prosjektet?

Generelt inntrykk av prosjektet?

Om noen, hvilke andre faser av prosjektet har du jobbet på?

Har du noen spesielle inntrykk av dem?

Andre som vil bli intervjuet rundt vedkommende:

Har du tidligere erfaring som er relevant for det arbeidet du utfører i dag? (Deltidsjobber, ”mekking” i garasjen eller med familie/venner, hobbyer...?)

Hvorfor valgte du å gå i den faglige retningen som du har gjort? (Valgte du bevisst, eller ”ble det bare sånn”?)

Før vi går skikkelig i gang med intervjuet, har jeg lyst til vite litt om din arbeidshverdag. Jeg som forsker har begrenset innsikt i hva du gjør på jobb, hva slags arbeidsoppgaver du har etc. En innledning om din hverdag kan også hjelpe deg til å fokusere på dette videre i intervjuet.

Arbeidshverdag – samarbeid – arbeidsmiljø

Hvordan ser arbeidsdagen din ut? (For eksempel i går, i dag? dagene like? Forskjeller på dagene? Hvordan arter forskjellene seg? Hva foretrekker du?)

Hvilke arbeidsoppgaver/-aktiviteter gjør du mest av? Hva er spennende/krevende?

Planlegger du selv de arbeidsoperasjonene du skal gjøre? Hvordan foregår planleggingen?

Har du muligheten til å påvirke det som gjelder din og andres arbeidssituasjon – for eksempel arbeidsoppgaver, tempo, andre ting?

Jobber du mest alene eller sammen med andre? (Hvis med andre; er det stort sett de samme? Hvem jobber du mest med?)

Noen du trives bedre sammen med enn andre (personer/miljø)?

Hvordan er dere flinke til å gjøre hverandre gode, eller tenker hver og en på sitt, meg selv og mine oppgaver?

Hvordan blir arbeidet ditt verdsatt, får du tilbakemeldinger fra kolleger på det arbeidet du utfører?

Trives du på jobb? Når/i hvilke situasjoner trives du best? Når trives du minst?

Hvordan vil du beskrive dine kollegers relasjon/forhold til hverandre? (Åpne, lukkede, misunnelse, konkurranse, positive, står på, passer på hverandre etc.)

Hvordan vurderer du din egen rolle i arbeidsmiljøet? Har du muligheter til å påvirke? Hvordan påvirker du?

Hvordan involverer andre deg i arbeidsmiljøet?

Hvordan er ditt forhold til nærmeste leder (formann eller lignende)?

Er det noen arbeidsoppgaver som du blir mer fysisk sliten av enn andre? På hvilken måte påvirker dette arbeidet ditt?

Er noen arbeidsoppgaver mer stressende enn andre? Hvordan? På hvilken måte påvirker dette arbeidet ditt?

I hvilke situasjoner opplever du stress? Anser du stress som et problem, for deg eller for arbeidsmiljøet?

Er det forskjell på prosjektfaser i forhold til hvor travelt det er (tidspress)?

Har du tenkt på alder som noe som virker inn på arbeidsutførelsen? Tenker du at du er annerledes, eller gjør ting annerledes, enn kolleger som er eldre/mer erfarne?

Er det situasjoner hvor du tenker at din alder har innvirkning?

Innledende om HMS

Dette intervjuet handler om HMS i (ev) skolen og på arbeidsplassen din. Men før vi begynner å snakke om dette, har jeg lyst til å spørre deg:

Hva forbinder du med helse, miljø og sikkerhet?

Hvor eller i hvilke situasjoner møter du HMS (som tema) i din arbeidshverdag?

Opplæring og oppfølging bedrift – fokus på HMS

Fikk du noen spesifikk opplæring i sikkerhet når du ble ansatt/kom som lærling i bedriften?

Hva inneholdt denne opplæringen?

Hvordan fikk du denne opplæringen?

Stikkord: *Generell innføring i bedriftens rutiner og systemer for HMS-arbeid, bruk av arbeidsutstyr, maskiner, verktøy og utstyr, bruk av verneutstyr, arbeidsstillinger og arbeidsteknikk, potensielle farer knyttet til for eksempel arbeidsmetodikk, materialbruk spesifikt for bedriften?*

Har du fått tilstrekkelig opplæring i bedriften til å bruke verktøy/utstyr/maskiner, og føler du deg trygg i bruken av dem?

Er det noen generell HMS-opplæring i den bedriften hvor du jobber, for eksempel oppfriskningskurs for alle ansatte, opplæring innenfor spesielle tema/grupper av ansatte? Hvordan foregår denne (frekvens, tema, fokus, deltakelse)?

Er det samsvar mellom generell HMS-opplæring og den opplæringen som du evt. fikk da du begynte i bedriften? Hvis nei, hvorfor ikke?

Oppfølging:

Har du hatt en mentor/fadder i bedriften?

Hvilken rolle har de hatt, slik du har erfart det? (Jobbet sammen, snakket sammen, sosialt, tatt med til lunsj?)

Har de vært opptatt av sikkerhet og sikkerhetsopplæringen i bedriften?

Hvordan har oppfølgingen vært i praksis? Hvem har fulgt opp det sikkerhetsmessige i forhold til deg og din jobb?

Er det samsvar mellom det du har lært i bedriften og det du faktisk gjør? Hvorfor/hvorfor ikke?

Sikkerhetspraksis i bedrift

Kjenner du til at bedriften/prosjektet har en egen HMS-målsetning?

Har du vært med på å utføre risikovurderinger eller Sikker jobb analyse (SJA) eller gjennomgang av disse?

Gjøres det vurderinger omkring hvem som skal utføre spesielt krevende/risikofylte arbeidsoppgaver?

Er du opptatt av HMS? Hvordan kan dine kolleger merke det?

Er det arbeid som du gjør som er spesielt farlig? Hvordan / på hvilken måte?

Beskriv det du vil kalle en typisk en farlig situasjon og hvordan den kan oppstå? Ta utgangspunkt i den erfaring du har og beskriv hva du mener er typiske årsaker til at farlige situasjoner kan oppstå.

Hva mener du er de største sikkerhetsutfordringene hvor du jobber? Hvordan løser du/dere disse?

Er det situasjoner hvor du bryter sikkerhetsregler eller vernetiltak og kan du beskrive disse? Hvorfor gjør du det?

Hender det at du befinner deg i arbeidssituasjoner hvor du føler at du ikke arbeider på en sikker måte? Beskriv disse, hva skyldes det? Kunne noe ha vært gjort annerledes?

Hvis du ser noen farlige forhold, hvordan forholder du deg til dette, hvordan løses dette i virksomheten hvor du jobber?

Hvilke typer sikkerhetsutfordringer møter dere når dere jobber på større prosjekt med flere aktører? Er det anderledes å jobbe slik? Hva er annerledes? Er det forskjell i utfordringer mellom de ulike typer virksomheter(leverandør/underleverandør), mellom yrkesgrupper?

Hvordan følges HMS opp på det enkelte prosjekt? Er det forskjeller mellom prosjektene/bygg- eller anleggsplassene? Hva tror du disse forskjellene skyldes?

Har du mulighet til å påvirke din og andres arbeidssituasjon når det gjelder HMS?

Er bedriften du jobber i opptatt av HMS? Er dine kollegaer opptatt av HMS? Hvordan kan en merke det?

Finnes det forskjeller i synet på HMS mellom grupper av ansatte?

Er det forskjeller i måten en forholder seg til 1)HMS 2) sikkerhet på i mellom aldergrupper? (Andre grupper: Stikkord: Mellom yrkesgrupper? Mellom yngre/eldre, erfarne/uerfarne etc. Hva består denne forskjellen i?)

Opplever du at alder har noen betydning for hvilke arbeidsoppgaver du får?

Er det forskjell i hvordan du (og yngre kolleger) og eldre kolleger opptrer eller reagerer når det er travelt?

Har du noen rollemodeller på arbeidsplassen i forhold til sikkerhet /andre ting (noen du lærer mye av, eller som du ser på som et forbilde, noen som naturlig leder an)? Hvorfor er dette en god rollemodell (personlighet, kunnskap etc.)?

Er det noen du lærer mer om arbeidet enn av andre? Hvorfor og på hvilken måte?

Har du noen tanker om hvilke betydning det har for sikkerheten å komme bakfull på jobb? Konsekvenser?

Hva med å komme beruset?

Er slike ting akseptert, snakkes det om det? På hvilken måte?

Er rusproblematikk noe som blir snakket om i virksomheten? Er dette tema som settes på dagsorden av virksomheten/ledelsen?

Ulykker og nestenulykker

Finnes det typer av ulykker eller hendelser du må regne med når du jobber i bygg- og anleggsbransjen?

Hva mener du er en alvorlig ulykke?

Har du vært involvert i en ulykke eller nestenulykke?

Kan du beskrive situasjonen/hendelsen?

Hvilke konsekvenser fikk det for deg selv i form av skade, og hvilke konsekvenser fikk det for andre?

Aktører som ble involvert i denne situasjonen?

Hvorfor oppsto situasjonen?

Hvorfor ble nettopp disse aktørene involvert?

Hvordan ble denne hendelsen håndtert av virksomheten i etterkant? Hva foretok virksomheten seg (formann, nærmeste leder, verneombud, ledelse...)?

Ble situasjonen analysert/gransket i etterkant – hvorfor/hvorfor ikke?

Har du vært involvert i en hendelse/ulykke som *du* mener du burde ha sagt i fra om?

Har du noen (andre) helseplager/problemer som er forårsaket av arbeidet?

Ledelse og organisering

Hva slags inntrykk har du av ledelsen?

Hva er ledelsen opptatt av (prioritering, fokusområder)?

Hvordan opptrer ledelsen eller nærmeste leder når det er travelt?

Hvordan blir HMS omtalt på møter (frekvens, fokus)? Er folk opptatt av at HMS blir tatt opp må møtene? Er ledelsen opptatt av det? Hvem er det som blir hørt? Har du selv tatt opp noe? Ble du hørt?

Hvordan opplever du rollen til verneombud og HMS-ansvarlig? Kjenner du godt til dem og hva de gjør?

Har verneombud og HMS-ansvarlig tillit hos de ansatte? Er de og den jobben de gjør respektert?

Tar verneombud og HMS-ansvarlig noen spesielle hensyn til deg og dine jevnaldrende kolleger?

Opplæring og oppfølging i skolen:

For deg som er eller har vært lærling, har vi lyst til å snakke litt om hvordan det var på den videregående skolen du gikk, om undervisningen, fokus på HMS etc.

Hvordan trivdes du på skolen?

Hva var det som gjorde at du trivdes/ikke trivdes?

Var lærerne inspirerende? Hvorfor/Hvorfor ikke?

HMS i undervisningen:

Hva syntes du om fokus på *helse, miljø og sikkerhet* i opplæringen i skolen?

Var det noe skolen var opptatt av?

Var lærerne opptatt av dette? Hvorfor/hvorfor ikke?

Teoretiske timene/klasseundervisningen?

Hva inneholdt opplæringen?

Stikkord: *Generell innføring i HMS-arbeid, arbeidsmiljøloven, internkontrollforskriften, innføring i forskrift om bruk av arbeidsutstyr, annet, innføring i sikker bruk av maskiner, verktøy og utstyr, bruk av verneutstyr, arbeidsstillinger og arbeidsteknikk (bruk av kroppen), potensielle farer knyttet til for eksempel arbeidsmetodikk, materialbruk?*

Praktiske øvelser i skolen:

Når det gjelder maskinbruk, bruk av verktøy og utstyr, arbeidsteknikker etc., fikk du/dere mulighet til å øve/trene selv?

Fikk dere veiledning underveis knyttet til det å jobbe sikkert når dere øvde/trente?

Ble det fokusert også på sikker bruk av maskinene/utstyret/verktøyet?

Hvordan ble sikkerheten ivaretatt i selve praksisen?

Hva skjedde dersom dere ikke jobbet sikkert? Fikk det konsekvenser?

Opplevde dere at dere var tryggemed hensyn på sikkerhet og var i stand til å jobbe sikkert i utførelsen av oppgavene i praksis? Hvorfor/hvorfor ikke?

Hvordan opptrådte lærerne, bruke de for eksempel verneutstyr?

Hvordan opptrådte du og dine medelever?

Dersom noen ikke opptrådte forskriftsmessig, var det noen sanksjoner?

Skader:

Opplevde du eller noen av dine medelever å bli skadet mens du gikk på videregående skole?

Hva skjedde? Hvorfor skjedde det?

Hvem var involvert?

Fikk det noen konsekvenser? (For lærerne, for elevene, for skolen?)

Kobling mellom skole og bedrift (kun for de som er/har vært lærlinger):

- Kunne du bruke det du lærte på skolen ute i bedriften? (Hvorfor/hvorfor ikke? – ikke relevant, for gammelt /annet utstyr på skolen, fikk ikke nok opplæring på skolen)
- Er det samsvar mellom det du lærte på skolen og slik du jobber i bedriften? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Har det vært kontakt mellom din skole og din bedrift før, under og etter lærlingeperioden? Hvem var det som sørget for denne kontakten?

Annet

Er det noe du mener er viktig i forhold til alder, arbeidspraksis, erfaring etc., men som vi ikke har snakket om?

Intervjuguide - kolleger

Bakgrunnsinformasjon:

Alder:

Kjønn:

Utdanning:

Fagområde:

Ansiennitet i bedriften:

Antall år som leder/bas/formann/i den jobben du har nå:

Nåværende prosjekt:

Prosjektstørrelse:

Fase i prosjektet:

Hvordan ser arbeidsdagen din ut? For eksempel i går eller i dag? Er dagene like? Forskjeller på dagene?

Hvilke arbeidsoppgaver har du?

Hvordan jobber dere sammen f.eks på dette prosjektet?

Hvordan planlegges arbeidsoperasjonene/oppgavene som skal gjennomføres? Er du med? I hvilken grad involveres ufaglærte, lærlinger og de yngre arbeidstakerne i denne planleggingen? I hvilken grad bidrar de og i så fall på hvilken måte? Hva kan de bidra med?

Har de ansatte muligheten til å påvirke det som gjelder din og andres arbeidssituasjon – for eksempel arbeidsoppgaver, tempo, andre ting? Har du? I hvilken grad gis de yngre mulighet til å påvirke arbeidsoppgaver, tempo, andre ting?

Er dere flinke til å gjøre hverandre gode, eller tenker hver og en på sitt, seg selv og sine oppgaver? Har dette betydning for hvordan de yngre blir ivaretatt og inkludert i prosjektet?

Hvordan vil du beskrive dine kollegers relasjon/forhold til hverandre? (Åpne, lukkede, misunnelse, konkurranse, positive, står på, passer på hverandre etc.) Har alder betydning for hvordan relasjonene er?

Hvordan vurderer du deg selv som rollemodell for de yngre i arbeidsmiljøet? Er du med og påvirke deres adferd? På hvilken måte påvirker du adferden deres?

Hvordan vil du beskrive forholdet mellom ansatte og leder? Finnes det uformelle ledere i den gruppa du tilhører? Hvordan påvirker det arbeidet og arbeidshverdagen?

Har du tenkt på alder som noe som virker inn på arbeidsutførelsen? Tenker du at du er annerledes, eller gjør ting annerledes fordi du er eldre enn andre? Tenker du at de yngre gjør ting annerledes fordi de er yngre?

Kan du beskrive situasjoner der du har erfart eller tenkt at alder/erfaring har innvirkning?

Opplever du at alder/erfaring har noen betydning for fordeling av arbeidsoppgaver? Settes de yngre til andre arbeidsoppgaver enn de eldre – hva begrunnes det i så fall i?

Hvordan involveres de yngre arbeidstakerne når de kommer inn som nye og ferske inn i prosjektet/teamet/gruppen?

Sikkerhetspraksis

Hva forbinder du med begrepet helse, miljø og sikkerhet?

Kjenner du til at bedriften/prosjektet har en egen HMS-målsetning? Finnes det forskjeller i synet på HMS mellom grupper av ansatte?

Finnes det forskjeller i arbeidsutførelsen/måten en jobber på i forhold til HMS mellom grupper av ansatte?

Stikkord: *Mellom yrkesgrupper? Mellom yngre/eldre, erfarne/uerfarne etc. Hva består denne forskjellen i?*

Hva mener du er typiske årsaker til at farlige situasjoner kan oppstå? Hvilke arbeid utfører dere som kan være spesielt farlig?

Er de yngre arbeidstakerne mer involvert i farlige situasjoner enn de eldre?

Er de yngre arbeidstakerne involvert i andre situasjoner enn de eldre arbeidstakerne?

Hva er eventuelt årsak til disse forskjellene?

Vurderes alder og erfaring når man setter arbeidstakere på spesielt farlige situasjoner?

Er det situasjoner hvor sikkerhetsregler brytes eller vernetiltak ikke gjennomføres? Beskriv! Er det forskjeller i hvordan yngre og eldre arbeidstakere forholder seg til det?

Hva mener du er de største sikkerhetsutfordringene hvor du jobber? Hvordan løser du/dere disse?

Hvilke typer sikkerhetsutfordringer møter dere når dere jobber på større prosjekt med flere aktører? Er det forskjell i utfordringer mellom de ulike typer virksomheter (leverandør/underleverandør), mellom yrkesgrupper?

Hvis en ser noen farlige forhold, hvordan forholder en seg til dette? Er det forskjeller mellom de yngre og de eldre her?

Har du mulighet til å påvirke din og andres arbeidssituasjon når det gjelder HMS? Er det forskjeller mellom yngre og eldre når det gjelder i hva de prøver å påvirke? Er Det noen forskjeller i hvem som får gjennomslag. Hva er barrierer for å ikke bli hørt?

Oppstår det arbeidssituasjoner hvor du ser at andre ikke arbeider på en sikker måte? Hva gjør du da? Opptrer du forskjellig overfor en yngre enn en eldre arbeidstaker? Hvorfor?

Er det forskjell i hvordan aldersgruppene opptrer eller reagerer når det er travelt?

Har de yngre tilstrekkelig kunnskap om sikkerhet når det blir involvert i prosjektene? Hva mangler de i så fall?

Har de unge tilstrekkelig med praksis og erfaring i forhold til å bruke det utstyret som dere bruker her på plassen?

Er de unge trygge nok på utstyr, verktøy og maskiner til å jobbe på en sikker måte? Hva med arbeidsteknikker og riktig bruk av kroppen?

Er det rom for at de yngre har behov for å prøve å feile?

Er det variasjoner i hvilke type maskiner og utstyr dere bruker?

Vi har tidligere nevnt de uformelle lederne? Hvordan påvirker det måten en jobber sikkert på? I hvilken grad påvirkes de unge av dette?

Har du noen tanker om hvilke betydning det har for sikkerheten å komme bakfull på jobb? Konsekvenser?

Hva med å komme beruset?

Er slike ting akseptert, snakkes det om det? På hvilken måte?

Er rusproblematikk noe som blir snakket om i virksomheten? Er dette tema som settes på dagsorden av virksomheten/ledelsen?

Ulykker og nestenulykker

Finnes det typer av ulykker eller hendelser du må regne med når du jobber i bygg- og anleggsbransjen?

Hva mener du er en alvorlig ulykke?

Har de yngre vært involvert i en ulykke eller nestenulykke på dette prosjektet?

Hva med de eldre?

Kan du beskrive situasjonene/hendelsene som oppsto?

Hvilke konsekvenser fikk det? Ble noen skadet, du selv eller andre?

Hvorfor oppsto situasjonen?

Hvorfor ble nettopp disse aktørene involvert?

Kunne hendelsen vært avverget dersom vedkommende som var involvert hadde tilhørt en annen aldersgruppe eller hadde et annet erfaringsgrunnlag?

Hvordan ble denne hendelsen håndtert av virksomheten i etterkant? Hva foretok virksomheten seg (formann, nærmeste leder, verneombud, ledelse...)?

Ble situasjonen analysert/gransket i etterkant – hvorfor/hvorfor ikke?

Kjenner du til hendelser/ulykker som ikke ble rapportert, men som du mener burde vært det? Hvorfor ble de ikke rapportert?

Ledelse og organisering

Hva slags inntrykk har du av ledelsen?

Hva er ledelsen opptatt av (prioritering, fokusområder)?

Hvordan forholder nærmeste leder seg til de yngre arbeidstakerne versus de eldre?

Hvordan forholder ledelsen seg til de yngre arbeidstakerne versus de eldre?

Blir det lagt til rette for at de yngre og nye i prosjektene får god nok opplæring når det gjelder forholdene i egen bedrift? Er det spesifikk opplæring på bedriftens maskiner og utstyr?

Hvordan blir HMS omtalt på møter (frekvens, fokus)? Er folk opptatt av at HMS blir tatt opp må møtene? Er ledelsen opptatt av det? Hvem er det som blir hørt? Har du selv tatt opp noe? Ble du hørt?

Intervjuguide - ledere/formenn

Bakgrunnsinformasjon:

Alder:

Kjønn:

Utdanning:

Fagområde:

Ansiennitet i bedriften:

Antall år som leder/bas/formann/i den jobben du har nå:

Nåværende prosjekt:

Prosjektstørrelse:

Fase i prosjektet:

Hvordan ser arbeidsdagen din ut? For eksempel i går eller i dag? /(Er dagene like? Forskjeller på dagene?)

Hva er dine spesielle oppgaver som leder?

Spesielle utfordringer med å jobbe sammen i et lag/team?

Hvordan planlegges arbeidsoperasjonene/oppgavene som skal gjennomføres? I hvilken grad involverer du ufaglærte, lærlinger og de yngre arbeidstakerne i denne planleggingen? I hvilken grad bidrar de og i så fall på hvilken måte? Hva kan de bidra med?

Har de ansatte muligheten til å påvirke når det gjelder arbeidssituasjon – for eksempel arbeidsoppgaver, tempo, andre ting? I hvilken grad gis de yngre mulighet til å påvirke arbeidsoppgaver, tempo, andre ting?

Er dere flinke til å gjøre hverandre gode, eller tenker hver og en på sitt, seg selv og sine oppgaver? Har dette betydning for hvordan de yngre blir ivaretatt og inkludert i prosjektet?

Hvordan vil du beskrive det temaet du selv er leder for (inklusive deg selv) sine relasjoner og forhold til hverandre? (Åpne, lukkede, misunnelse, konkurranse, positive, står på, passer på hverandre etc.) Har sammensetningen in forhold til alder betydning for hvordan relasjonene er?

Hvordan involveres de yngre arbeidstakerne når de kommer inn som nye og ferske inn i prosjektet/teamet/gruppen?

Hvordan læres de yngre arbeidstakerne opp når de kommer som nye og ferske? Spesielle opplæringsprogram, mentor, opplæring i teamet, settes sammen med den mest erfarne?

Er det noen rollemodeller på arbeidsplassen/teamet (noen som lærer bort, et forbilde, noen som naturlig leder an)? Hvilke type påvirkning har disse rollemodellene - god dårlig?

Sikkerhetspraksis

Har bedriften/prosjektet en HMS målsetning?

Hva gjør du for å oppfylle denne målsetningen?

Hvilke utfordringer har du som leder knyttet til sikkerhet?

Finnes det forskjeller i synet på HMS mellom grupper av ansatte i ditt team?

Finnes det forskjeller i arbeidsutførelsen/måten en jobber på i forhold til HMS mellom grupper av ansatte?

Stikkord: Mellom yrkesgrupper? Mellom yngre/eldre, erfarne/uerfarne etc. Hva består denne forskjellen i?

Har de unge arbeidstakerne en forståelse av hva det er å jobbe sikkert?

Hvordan jobber og prioriterer de unge sikkerheten her sammenlignet med de eldre arbeidstakerne?

Har de yngre tilstrekkelig kunnskap om sikkerhet når det blir involvert i prosjektene? Hva mangler de i så fall?

Hva gjør du som leder for å sikre at de får tilstrekkelig kunnskap?

Har de unge tilstrekkelig med praksis og erfaring i forhold til å bruke de maskiner og utstyr som dere bruker her på plassen? Er de trygge på det å bruke maskiner/utstyr og verktøy på en sikker måte?

Hvordan brukes Sikker jobb analyse i arbeidet?

Gis det spesiell opplæring på de maskiner og verktøy som dere bruker her i bedriften/prosjektet? Hva med det å jobbe riktig med kroppen?

Erfarer du alder som noe som virker inn på arbeidsutførelsen? Jobber eldre arbeidstakere annerledes enn de yngre? Hvordan? Hvorfor?

Opplever du at alder/erfaring har noen betydning for hvordan du fordeler arbeidsoppgaver? Setter du yngre til andre arbeidsoppgaver enn de eldre. Hvorfor? Hva med spesielt farlige oppgaver?

Er det arbeid dere gjør som er spesielt farlig? Hvordan / på hvilken måte?

Hva mener du er typiske årsaker til at farlige situasjoner kan oppstå?

Er de yngre arbeidstakerne mer involvert i farlige situasjoner enn de eldre?

Er de yngre arbeidstakerne involvert i andre situasjoner enn de eldre arbeidstakerne?

Hva er eventuelt årsak til disse forskjellene?

Gis det rom for at de yngre har behov for å prøve og feile?

Er det forskjeller mellom yngre og eldre når det gjelder i hva de prøver å påvirke? Er det noen forskjeller i hvem som får gjennomslag.

Dersom det oppstår arbeidssituasjoner hvor du ser noe i gruppen ikke arbeider på en sikker måte? Hva gjør du da? Opptrer du forskjellig overfor en yngre enn en eldre arbeidstaker? Hvorfor?

Når dere jobber under tidspress, hvilke prioriteringer gjøres, hvordan løser dere det? (overtid, snarveier – hvilke type snarveier?)

Hvilke typer sikkerhetsutfordringer møter dere når dere jobber på større prosjekt med flere aktører? Er det forskjell i utfordringer mellom de ulike typer virksomheter (leverandør/underleverandør), mellom yrkesgrupper?

Har du noen tanker om hvilke betydning det har for sikkerheten å komme bakfull på jobb? Konsekvenser?

Hva med å komme beruset?

Er slike ting akseptert, snakkes det om det? På hvilken måte?

Hva gjør du som leder dersom det skjer?

Er rusproblematikk noe som blir snakket om i virksomheten? Er dette tema som settes på dagsorden av virksomheten/ledelsen?

Ulykker og nestenulykker

Finnes det typer av ulykker eller hendelser du må regne med når du jobber i bygg- og anleggsbransjen?

Hva mener du er en alvorlig ulykke?

Har de yngre ansatte vært involvert i en ulykke eller nestenulykke på dette prosjektet?

Hva med de eldre?

Kan du beskrive situasjonene/hendelsene som oppsto?

Hvilke konsekvenser fikk det? Ble noen skadet?

Hvorfor oppsto situasjonen?

Hvorfor ble nettopp disse aktørene involvert?

Kunne hendelsen vært avverget dersom vedkommende som var involvert hadde tilhørt en annen aldersgruppe eller hadde et annet erfaringsgrunnlag?

Hvordan håndtere du som leder denne hendelsen?

Ble situasjonen analysert/gransket i etterkant – hvorfor/hvorfor ikke?

Ledelse og organisering (dersom nærmeste leder har overordnet ledelse)

Hva slags inntrykk har du av ledelsen?

Hva er ledelsen opptatt av (prioritering, fokusområder)?

Hvordan forholder ledelsen seg til de yngre arbeidstakerne versus de eldre?

Blir det lagt til rette for at de yngre og nye i prosjektene får god nok opplæring når det gjelder forholdene i egen bedrift? Er det spesifikk opplæring på bedriftens maskiner og utstyr?

Hvordan blir HMS omtalt på møter (frekvens, fokus)? Er folk opptatt av at HMS blir tatt opp må møtene? Er ledelsen opptatt av det?

Du som formann, kommer du opp i situasjoner med krysspress – kan du beskrive disse?

Mellom hvem, mellom hva?

Intervjuguide (tillitsvalgt, verneombud og HMS-ansvarlig)

Alder:

Kjønn:

Utdanning:

Fagområde:

Bedrift (navn):

Størrelse (antall ansatte):

Hvor lenge har du vært i denne bedriften?

Generelt inntrykk av bedriften?

Rollen

- Hvor lenge har du vært VO / TV/HMS-ansvarlig.
- Var det noen spesiell grunn til at du ble VO/TV?
- Kan du fortelle litt om rollen din som TV/VO, hvilke oppgaver har du, hvilket ansvar har du, Har du noen spesielle utfordringer i forhold til rollen din?

HMS-system i bedriften

- Har virksomheten en målsetning for HMS?
- Er ledere og ansatte generelt sett kjent med målsetningen for HMS?
- Er ledelsen opptatt av HMS? Hvordan merkes det?
- Hva med de ansatte i bedriften? Hvordan merkes det?
- Hvordan følger lederne opp at HMS-oppgaver og ansvar blir ivaretatt? Er HMS oppgaver, ansvar og myndighet beskrevet på ulike nivå? Hvordan? Er dette dokumentert?
- Hvordan blir HMS omtalt på møter (frekvens, fokus)? Er ansatte opptatt av at HMS skal bli tatt opp på møtene? Er ledelsen (din) opptatt av det?

- Bruker dere HMS-kartlegginger? (Hvem deltar, hvor ofte, tema, hvilke hjelpemidler blir brukt (alt som faller inn under HMS, f.eks kartleggingsredskap; MAS, arbeidsmiljøkartlegginger), hvilke lover blir brukt i kartleggingen?)
- Hvordan blir resultatene fra slike kartlegginger fulgt opp?
- Hvordan er oppfølgingen etter skader og fravær. Tanker om langtidseffekter av skader? Har dere rutiner for oppfølging av ulike typer skader (vet at noen firma har faste planer for handling ved for eksempel betennelse i arm):
- Bruker dere tidsfestede handlingsplaner? Blir det foretatt prioriteringer av tiltak med utgangspunkt i kartlegging?
- Hvordan blir virksomhetens målsetting ivaretatt i handlingsplanen. Hvordan blir handlingsplaner fulgt opp?
- Hvordan behandles avvik fra handlingsplanen?
- Hvordan er rutineene for risikovurderinger/ sikker jobb analyser? Hvor og når utføres disse? Hvem utfører disse? Hva vektlegges ved risikovurderingene? Hvordan formidles de? fellessamlinger, i perm, av formann osv ?
- Bruker dere avviksrapportering? Er avviksregistrering noe som er kjent både blant ledelsen og de ansatte? Er Hvilke typer avvik rapporteres. Hvordan behandles avvik i virksomheten ? registreres disse? det forskjell mellom grupper av ansatte som rapporterer? Er de yngre flinkere enn de eldre eller motsatt andre forskjeller? RUH – premiering?
- Er det ulikheter i bedriften i hva som oppfattes og defineres som et avvik? Hva er din oppfatning av det?
- Er det forskjell mellom grupper av ansatte som rapporterer?
- Kartlegges behovet for personlig verneutstyr (PVU) og på hvilken måte kartlegges dette?
- Er det utarbeidet instruks for PVU? Eventuelt hvilke? Er disse kjent av de ansatte? Får de opplæring, evt på hvilken måte skjer opplæringen? Brukes PVU? Hvordan vedlikeholdes PVU?
- Hvilken type HMS-opplæring/sikkerhetsopplæring finnes i virksomheten? Hvordan foregår denne (frekvens, tema, fokus, deltakelse)? (IK forskriften §5,2). Kurs/opplæring i ergonomi – hvordan bruke kroppen, arbeidsstilling? Hvordan foregår evt denne opplæringen?
- Har virksomheten egen opplæring i HMS for nyansatte? Hva inneholder denne opplæringen? Hvordan gis denne opplæringen? Hvem har ansvaret? Finnes det noe tilsvarende for innleid personell? Ergonomi?
- Finnes det systemer som fanger opp at eventuelle medarbeidere ikke har fått nødvendig sikkerhetsopplæring?

- Finnes det fadderordning, regel om at alle skal ha en fadder? Hvordan fungerer denne, hva er fadderens oppgaver? Har fadderer noen oppgaver i forhold til HMS?
- Hva gjør dere for å beholde en arbeidstaker lengst mulig i bedriften (yrket) i forhold til helse?

Sikkerhetspraksis i bedrift

- Hva mener du er de største sikkerhetsutfordringene og HMS i virksomheten? På hvilken måte arbeider dere med å løse disse utfordringene? Hva er din rolle?
- Finnes det forskjeller i synet på HMS mellom grupper av ansatte? Stikkord: *Mellom yrkesgrupper? Mellom yngre/eldre, erfarne/uefarne etc. Hva består denne forskjellen i?*
- Er det situasjoner hvor du vet at det brytes sikkerhetsregler eller vernetiltak og kan du beskrive disse? F.eks bruk av Personlig verneutstyr (PVU), Hva er det som kjennetegner slik situasjoner? Hva tror du er årsakene til at sikkerhetsreglene brytes? Er det forskjell mellom grupper av ansatte, Yngre/eldre, erfarne/uefarne? Hva med farlige situasjoner?
- Hvordan følges HMS opp på det enkelte prosjekt? Er det forskjeller mellom prosjektene/bygg- eller anleggsplassene? Samme rutine (oppfølging og praksis) på små og store prosjekter? Hva tror du disse forskjellene skyldes?
- Hvilke typer sikkerhetsutfordringer møter dere når dere jobber på større prosjekt med flere aktører? Er det forskjell i utfordringer mellom de ulike typer virksomheter (leverandør/underleverandør), mellom yrkesgrupper?
- Er det faser i et prosjekt som er mer kritisk ifht skader og ulykker? Hvordan håndteres dette? Hvilke grep gjøres?
- Hva mener du er avgjørende for at HMS skal bli mest mulig levende i den virksomheten du jobber i?
- Hvordan sikrer dere at arbeidstakerne følger og leser prosjektplanene (sikkerhetsrutiner etc)?

ALDER

Ut i fra ditt ståsted (rolle) som TV/ VO/ HMS-leder vil vi også stille deg en del spørsmål om sikkerhet i tilknytning til alder og erfaring som er hovedfokuset i denne studien.

- Er det spesielle utfordringer knyttet spesifikt til de unge arbeidstakerne? Er det spesielle utfordringer knyttet til HMS/sikkerhet?
- Har alder innvirkning på arbeidsutførelsen eller hvor sikkert de ansatte utfører arbeidet i denne bedriften?
- Har de tilstrekkelig med praksis og erfaring i forhold til HMS når de settes i arbeid?

- Har de tilstrekkelig med kunnskap om sikkerhet når de blir involvert i prosjektene?
- I hvilken grad gir praksis rom for prøving og feiling?
- Hvordan skjer opplæringen av de unge i praksis? Er det noe fokus på dette blant de ansatte og nærmeste leder/formann? Hva med opplæring i ergonomi (teknikker, arb.stillinger)?
- Ser ledelsen i bedriften de spesielle utfordringene som kan være knyttet til unge arbeidstakere?
- Har alder en betydning for hvilke arbeidsoppgaver en får?
- Hva med spesielt farlige oppgaver – er det noen rutiner/spesiell praksis for hvem som skal settes til slike oppgaver?
- Finnes det rutiner for hvordan de unge arbeidstakerne involveres i bedriften?
- Finnes det noen rutiner/praksis for å ta hensyn til dette med alder når prosjekter og oppgaver planlegges?
- Er det forskjeller mellom yngre og eldre i måten de forholder seg til en farlig situasjon på?
- Hvordan er de unge arbeidstakerne i forhold til det å påvirke arbeidspraksis? Er det flinke til å påvirke og blir de hørt?
- Er det forskjell i hvordan eldre og yngre kolleger opptrer eller reagerer når det er travelt?
- Er unge mer involvert i ulykker i bedriften?
- Er det spesielle ulykker de er involvert i? I så fall hvilke (også type skader)?
- Hva kan være grunnen til dette?
- Gir det at det er unge involvert i ulykkene andre utfordringer i ulykkeshåndteringen enn ellers? Dersom/Når ulykkene/hendelsene blir analysert i ettertid tas alder i betraktning i den analysen? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Er avviksregistrering like godt kjent blant alle ansatte? Er det forskjell mellom grupper av ansatte som rapporterer? Er de yngre flinkere enn de eldre eller motsatt andre forskjeller?
- Hva syntes du om den kunnskapen som lærlinger eller nyansatte har om *helse, miljø og sikkerhet* når de kommer i fra skolen?
- Hvordan er forholdet mellom bedriften og skoleverket?
- Trengs det forbedringer? Hvilke grep kan en gjøre? Hvor bør i så fall disse forbedringene gjennomføres og hvem skal ta ansvaret for det? Hvordan tar virksomheten tak i disse utfordringene?

