

ERFARINGER FRA BYGGERIETS HANDLEPLAN

MOD ALVORLIGE ARBEJDSULYKKER

Byggerietsarbejdstager-ogarbejdsgiverorganisationer, Bygherreforeningen, DANSKE ARK og FRI samt Arbejdstilsynet vedtog i 2013 en handleplan mod alvorlige arbejdsulykker i bygge- og anlægsbranchen: "Sikkerhed hver dag – knæk kurven for alvorlige arbejdsulykker". Handleplanen er udarbejdet i forlængelse af den daværende regerings og Enhedslistens aftale om forebyggelse og fastholdelse på arbejdsmarkedet. Den skal bidrage til at opfylde målet om at reducere antallet af alvorlige arbejdsulykker med 25 procent inden udgangen af 2020.

► FLEMMING PEDERSEN ▪ TEAMARBEJDSLIV

Hovedmålet med handleplanen er at forebygge alvorlige ulykker. Planen skal sikre en langsigtet og styrket forebyggende indsats, der angriber arbejdsmiljøproblemer fra flere vinkler samtidigt. Handleplanen samler 50 enkeltinitiativer, som efterfølgende betegnes som indsatser. Den løber fra 2013 til 2015 og er finansieret med 6 'nye' millioner. Udmøntningen af handleplanen inddrager en række andre indsatser finansieret af ordinære midler fra Branchearbejdsmiljørådet for Bygge og Anlæg, indsatser finansieret af fælles midler mellem byggeriets arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer og indsatser, som finansieres og udføres hver for sig af aktørerne bag handleplanen, herunder også Arbejdstilsynet. Samlet set anvendes derfor et beløb, som er væsentligt større end de 6 millioner i den periode, hvor handleplanen løber.

Ud over at det i sig selv er nyt med en handleplan for branchen¹, er det væsentlige nye, at den særlige bevilling sikrer indsatser på to nye områder, en indsats rettet mod lærlinge på de tekniske skoler og deres praktikanvarlige, og en hotline rettet til de, som udfører rådgivning i forbindelse med byggeopgaver. Samtidig er målsætningen om en orkestreret indsats, hvor flere initiativer er rettet mod den samme målgruppe, en væsentlig nyhed.

“Organisationerne valgte således at benytte den eksisterende struktur i branchen (branchearbejdsmiljørådet) og de etablerede processer (regelmæssige møder, arbejdsgrupper, netværk, informationskanaler mv.) til at være det primære instrument til at udmønte handleplanen.”

HVAD ER EN HANDLEPLAN?

Begrebet handleplan anvendes i flere sammenhænge. En handleplan kan udarbejdes og vedligeholdes som del af en kontinuerlig indsats, fx en handleplan for skoleeleven eller for patienten. I den aktuelle kontekst skal handleplan i stedet forstås som en ekstraordinær indsats, som sættes i værk, fordi der har vist sig et særligt behov for en koordineret indsats ud over det sædvanlige.

Der er ingen entydig definition på en handleplan, men den skal umiddelbart indeholde en beskrivelse af, hvorfor der er grund til at lave handleplanen, hvad der skal gøres, hvem der skal gøre det, hvornår det skal gøres, og hvordan det skal gøres.

En handleplan bliver i den aktuelle anvendelse af begrebet en måde at rammesætte en særlig indsats, som ofte gennemføres i en afgrænset periode. En handleplan mellem flere interessenter bliver en forhandlet indsats, som man er blevet enige om, og som man i udførelsesfasen kan vende tilbage til, hvis der opstår uenigheder og tvister. I en handleplan ligger en indbygget forventning om, at man skal tage den og dens indhold mere alvorligt end ved en mere ordinær indsats.

INDHOLDET AF HANDLEPLANEN KNÆK KURVEN

Handleplanen er opdelt i en række indsatser, som er tværgående ved ikke at være rettet mod en enkelt branche samt en række fag- og brancherettede aktiviteter, som mest dækker fag og brancher med mange ansatte (el-branchen, VVS-branchen, murerbranchen samt tømrer- og snedkervirksomheder).

De tværgående indsatser er igen inddelt i aktiviteter, der er rettet mod de, som udfører byggeopgaver (virksomheder og ansatte), og aktiviteter der er rettet mod de, som projekterer og udbyder byggeopgaver (rådgivere og bygherrer).

Eksempler på tværgående aktiviteter rettet mod de, som udfører byggeopgaver, er: At der afholdes en række informationsmøder om sikkerhed for ejere, ledere og ansatte på små virksomheder, at der udarbejdes video-

HANDLEPLANEN har som mål at sætte særlig fokus på de fem hyppigste skademåder, hvor der sker flest alvorlige ulykker på byggepladserne:

1. Fald ved arbejde i højden, fx ved tag- og stigearbejde.
2. Fald ved færden til fods eller påkørsel af køretøjer, fx ved fald over affald.
3. Akut overbelastning ved løft og vrid, fx når der bæres tunge byggematerialer.
4. Kontakt med skærende værktøjer, fx ved brug af rundsave.
5. Ramt af faldende materialer eller værktøjer, fx når en murer rammes af faldende stilladsdele.

I praksis vil en række indsatser adressere en forebyggende arbejdsmiljøindsigt mere bredt, men der vil inden for den enkelte indsats søges at have fokus på de fem hyppigste skadeområder.

er, som ønsker at lære unge om at håndtere risici i jobbet herunder at sige fra over for farlige situationer, at organisationerne gennemfører en informationsindsats om gældende AMO-regler over for sine medlemmer og vil vejlede om, hvordan samarbejdet om sikkerhed udvikles i byggevirksomheder.

Eksempler på tværgående aktiviteter rettet mod de, som udbyder byggeopgaver, og de som rådgiver omkring projektering og udførelse, er: Etablering af en hotline for byggerådgivere om arbejdsmiljøforhold. Bygherreforeningen, FRI og DANSKE ARK afholder informationsmøder og netværksmøder om bygherrers og rådgiveres arbejdsmiljøindsats. Udbredelse af kendskabet til private om, at de også har et bygherreansvar, når de indgår aftaler med en byggevirksomhed.



Eksempler på aktiviteter inden for enkeltbrancher er: At organisationerne i malerbranchen tager kontakt til virksomheder, som bør have en arbejdsmiljøorganisation og hjælper dem med at få valgt arbejdsmiljørepræsentanter, at Dansk Byggeri afholder informationsmøder for tømrer- og snedkervirksomheder om, hvad de kan forvente fra deres bygherre og rådgiver, at der arrangeres en møderække på de tekniske skoler for lærlinge og undervisere med tilknytning til VVS-branchen.

De 6 millioner nye midler anvendes til tre indsatser, hvoraf de to er indsatser, som ikke har været forsøgt tidligere:

- En indsats rettet mod at styrke fokus på arbejdsmiljø for elever og undervisere på tekniske skoler samt for virksomheder og oplæringsansvarlige.
- En hotline om arbejdsmiljøspørgsmål for rådgivere og projekterende der arbejder med at projektere byggeri og rådgive i byggefasen.
- Møder om arbejdsmiljøudfordringer for ejere, ledere og AMR og medarbejdere i små virksomheder (som er gennemført tidligere, dog med at andet indhold).

ORGANISERING AF HANDLEPLANEN OG HANDLEPLANARBEJDET

Baggrunden for at igangsætte handleplanen var et politisk pres for, at der skulle gøres noget alvorligt for at knække kurven for arbejdsulykker samt en medfølgende ekstrafinansiering.

Branchearbejdsmiljørådet for Bygge og Anlæg udarbejder (ligesom de andre branchearbejdsmiljøråd) årligt en plan for, hvordan man i det kommende år udformer og udbreder arbejdsmiljøinformationer til medarbejdere og ansatte mv. i branchen.² I arbejdet med at udforme Knæk Kurven var branchearbejdsmiljørådet ikke deltager som institution, men byggeriets arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationer var repræsenteret som enkeltorgani-

sationer. Da man kom frem til at sætte de aftalte indsatser i gang, valgte man branchearbejdsmiljørådet og dets sekretariat som ankerpunkt for implementeringen og til i særlig grad at varetage implementeringen af de aktiviteter, som er finansieret via nye midler. Organisationerne valgte således at benytte den eksisterende struktur i branchen (branchearbejdsmiljørådet) og de etablerede processer (regelmæssige møder, arbejdsgrupper, netværk, informationskanaler mv.) som det primære instrument til at udmønte handleplanen.

Samtidig er det en væsentlig pointe, at især arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne har deltaget i handleplanarbejdet som repræsentanter for sig selv og ikke som en del af branchearbejdsmiljørådet. Derved er de arbejdsmiljøinitiativer, som parterne gennemfører i eget regi og for egne midler, blevet tænkt med ind i den samlede handleplan og tilhører handleplanen samtidig med, at de stadig er parternes. Hvor der historisk set har været en tendens til, at arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationerne arbejdede sammen i branchearbejdsmiljørådet, men samtidig ønskede at profilere sig som afsendere af arbejdsmiljøindsatser, er der nu en situation, hvor man sammen er afsendere på en fælles handleplan over for målgrupperne. Især arbejdstager- og arbejdsgiverorganisationerne er meget klare på, at de har indgået en aftale og arbejder sammen om at implementere planen i virksomhederne.

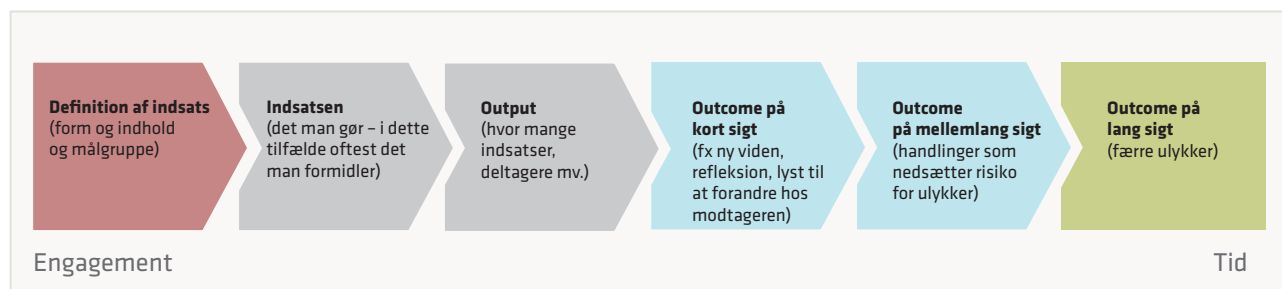
ERFARINGER MED HANDLEPLANEN

TeamArbejdsliv ApS og COWI A/S har sammen ansøgt og fået bevilget midler fra Arbejdsmiljøforskningsfonden til at evaluere byggeriets handleplan. Fremstillingen af erfaringerne med handleplanen bygger på endnu upubliceret og ikke færdiggjort evalueringsmateriale.

Formålet med evalueringen er at evaluere på indsatsen: Hvad bliver der gjort, hvor ofte og rettet mod hvem, hvad sker der på kort sigt hos modtageren af indsatsen

FORANDRINGSKURVEN

Erfaringen var, at det var svært for deltagerne at udarbejde en klar forandringsteori for hovedindsatserne. En forandringsteori indeholder:



(fx viden og lyst til at handle), og endelig hvilke handlinger foretager modtageren for at nedsætte risikoen for ulykker. Evalueringen har *ikke* til mål at evaluere på, om der inden for handleplanens løbetid sker færre ulykker. Opfyldelsen af dette evalueringsmål forudsættes at ligge længere fremme i tiden.

Evalueringen af handleplanen har især fokus på (a) arbejdet med forandringsteorier, (b) de tre indsatser, som er støttet af nye midler og (c) indsatsen og virkningen for små virksomheder. I det følgende fokuseres på at bringe erfaringer fra evalueringens fokusområder.

Arbejdet med forandringsteorier

Evalueringen har gennemført en række workshops³ omkring forandringsteorier, hvor de, som har været med til at skrive og beslutte handleplanen, har været deltagere. Fx har der været en workshop om forandringsteorien i den samlede handleplan, en om indsatsen over for lærlinge, unge og nyansatte, en om indsatsen over for bygherre og rådgivere og en om indsatsen over for små virksomheder. Der har ikke været tid og rammer til at udarbejde en forandringsteori for de enkelte mere end 50 indsatser, men for en række indsatser ligner logikken i forandringsteoriene hinanden, selvom selve indsatserne ikke er ens.

Når evalueringen tog forandringsteoriene op, var det fordi, at de var relativt fraværende i både den samlede handleplan og i de enkeltindsatser, hvor der foreligger en udfoldet projektbeskrivelse. Formålet var derfor på den ene side, at handleplanens faddere kunne hjælpe med at skabe forandringsteorier, som evalueringen senere kunne anvende og på den anden side en forestilling om, at de samme personer kunne få et udbytte af at blive stillet over for opgaven med at udforme en forandringsteori.

Deltagerne havde ofte klare tanker om definition af indsatsen, selve indsatsen, output og outcome på lang sigt, mens forestillingerne om outcome på kort og mellemlang sigt var noget svagere. Det kan også udtrykkes sådan, at man er klar på, hvad man sætter i gang, og hvad man ønsker at opnå som endemål, men er mindre klar på mellemregningen der imellem. Hvilket også kan betegnes som de virksomme mekanismer⁴ og de kontekster, som mekanismerne foregår under, for den del af forandringsteorien der ligger mellem indsats og outcome på lang sigt. Det er ikke nødvendigvis sådan, at det er nemt at beskrive de virksomme mekanismer i en informationsindsats, netop fordi indsatsen i mange tilfælde ikke afleveres ved et personligt møde, men fx sker ved at man udarbejder en hjemmeside og forventer, at modtageren vil gå ind og læse siden (output) og derefter opnå et outcome. Men det kan være en afklarende øvelse af forsøge at opstille en forestilling om outcome på kort og mellemlang sigt og de mekanismer, som skal være til stede, for at der skabes et positivt output. Parterne viste sig oftest enige om indsats og outcome på lang sigt, mens de ikke altid var enige i de forestillinger, de havde om mellemregningerne. På den måde viser evalueringen, at der er en høj grad af politisk enighed om de indsatser, som ligger i handleplanen, og de langsigtede mål der ønskes opnået, men der kan mangle enighed og et fælles sprog om de faser, der ligger derimellem.

Det er blevet normal dagligdag for mange offentlige institutioner, at man som en del af new public management udarbejder en evaluerbar forandringsteori. Det gælder både, når en kommune som noget nyt skal tilbyde en mentorordning til de ledige, der ikke er arbejdsmarkedsparate, eller når Arbejdstilsynet indfører og vedligeholder en teori for, hvordan fx det risikobaserede tilsyn skal fungere. Forandringsteorier er ikke længere noget, der kun udarbejdes tilbageskuende, når man

står i evalueringsfasen, men et aktivt værktøj der fx er med til at klargøre for jobcentermedarbejderen og den tilsynsførende, hvad der forventes i form af indsats og outcome. De bliver et styringsredskab for egen indsats og et redskab til at udforme arbejdets indhold i et samarbejde mellem ledere og medarbejdere.

I det perspektiv kan manglen på en samlet og gennemarbejdet forandringsteori for både den samlede handleplan og de større enkeltindsatser anskues som en mangel på et fælles holdepunkt og retningslinjer for, hvordan handleplanens initiativer konkret føres ud i livet, og særlig hvordan de tænkes at skulle virke. Det er især faserne mellem indsats og langsigtet effekt, som i det aktuelle arbejde kunne være styrket af en udfoldet forandringsteori. Samtidig er en udfoldet forandringsteori ofte værdifuld, når der skal gøres op, evalueres og forstås, hvorfor en indsats enten havde eller ikke havde en virkning, og når der skal drages erfaringer til næste indsats.

Uden at kunne sige at forandringsteorier nødvendigvis er det eneste svar på en styrket forestilling om virkningen af en indsats, og dermed i sidste ende også på kvaliteten i handleplanens samlede effekt, kan det være en overvejelse værd, om tilblivelsen af fremtidige handleplaner kan støttes med personer, der undervejs i tilblivelsesfasen kan rådgive om udarbejdelse af forandringsteorier.

Lærlingeindsatsen

Lærlingeindsatsen består af en indsats rettet mod at styrke arbejdsmiljøarbejdet og ulykkesforebyggelse for undervisere og elever i byggefagene på de tekniske skoler og en indsats for tilsvarende at styrke indsatsen i de virksomheder, som har lærlinge (mester og oplæringsansvarlig).

Der har tidligere været mindre ambitiøse forsøg fra både branchearbejdsmiljørådet og organisationerne på at inddrage de tekniske skoler som målgruppe for arbejdsmiljøindsatsen, og organisationerne og Byggeriets Arbejdsmiljøbus har jævnligt repræsentanter og konsulenter, der fx er inde i en klasse på teknisk skole og fortælle om arbejdsmiljø i en given branche. Men den igangsatte indsats er i sin tanke væsentlig nyskabende og anderledes.

“Lærlingeindsatsen består af en indsats rettet mod at styrke arbejdsmiljøarbejdet og ulykkesforebyggelse for undervisere og elever i byggefagene.”

Indsatsen er igangsat oppefra ved at kontakte både direktøren og det lokale uddannelsesudvalg for de enkelte skoler med det formål at få afholdt en workshop på skolen om en forbedret arbejdsmiljøindsats. Det er lykkedes på nogle skoler at få afholdt en workshop, og i mange tilfælde har kontakten til direktøren ført til kontakter på lavere niveau på skolen. Grundlæggende har det dog været en udfordring at komme til en teknisk skole - der i høj grad lever i og af en projektkultur - og bede om at sætte arbejdsmiljø på dagsordenen uden at have en pose penge med til skolen.

På en række skoler er der i dag kontakter mellem de to konsulenter, som står for indsatsen, og fx afdelingsledere eller undervisere inden for bygge- og anlægsuddannelserne.

Kontakterne dækker bredt - fra at konsulenterne yder kortvarige undervisningsydelser, til at de indgår i egentlige projekter, som handler om at udvikle materialer og systemer, der kan styrke arbejdsmiljøindsatsen i undervisningen. Indsatsen er tænkt bredt og handler ikke kun om arbejdsmiljø som fag, men om arbejdsmiljø generelt i værkstedsundervisningen.

Indsatsen viser, at der på nogle tekniske skoler er stor vilje, men også udfordringer. Fx kan skolerne afholde et stilladskursus i en hal med tilstrækkeligt plads og moderne udstyr. Men i den efterfølgende uge, hvor murerne og tømrerne arbejder med en byggeopgave i hallen ved siden af, er der hverken plads til stillads eller tilstrækkeligt udstyr til rådighed, og så bruges der forhåndenværende skamler og bukke med reduceret sikkerhed til følge.

Konsulenternes indsats er på godt og ondt ramt ind i en reform af undervisningen på de tekniske skoler, som på den ene side giver endnu mere trængsel og gør det sværere for skolerne at give arbejdsmiljø ekstra plads og rum, men som på den anden side har betydet en delvis opløsning af arbejdsmiljø som selvstændigt fag, hvilket har givet konsulenterne en rolle med at beskrive, hvordan arbejdsmiljø efter reformen kan indgå som kompetenceelement i den samlede uddannelse og indgå rent praktisk i undervisningen.

Evalueringen af lærlingeindsatsen er ikke afsluttet. Det er evaluators foreløbige vurdering, at indsatsen er ujævn i den forstand, at den er lykkedes nogle steder og

ikke andre steder, at indsatsen er blevet meget forskellig på forskellige skoler, samt at indsatsen er lykkedes bedst i relation til skolerne og i mindre grad i relation til virksomhederne/de oplæringsansvarlige. Lærlingeindsatsen ser ud til at ende med, at der vil foreligge en række modeller/værktøjer til at skabe en øget arbejdsmiljøindsats på især de tekniske skoler. Det kan lede frem til den konklusion, at det, som er nået inden for rammerne af handleplanen, især er at skabe rammerne for en indsats, som efterfølgende kan rulles ud på alle/flere skoler. Set i det lys har lærlingeindsatsen brug for at løbe i yderligere 2-3 år, før der for alvor vil ske indsatser på skolerne, og før der kan spores væsentlige forandringer i elevernes sikkerhedskultur.

Hotline rettet til rådgivere

Der er oprettet en hotline, hvor rådgivere kan ringe ind og få arbejdsmiljøvejledning, og der er samtidig mulighed for, at en virksomhed får et kortere vejledningsforløb, som fx kan indeholde et møde ude på virksomheden for de, som arbejder med rådgivning i forbindelse med projektering og udførelse af byggeri.

Hotline har fra sin formålsbeskrivelse til formål at:

- Styrke rådgiveres og projekterendes kompetence vedrørende arbejdsmiljø.
- Rådgivere får kendskab til og benytter adgangen til konkret og fremadrettet bistand via telefon, internet og på korte vejledningsmøder.



De foreløbige erfaringer fra interview med brugere af hotlinen er yderst positive. Alle de interviewede svarer, at de er tilfredse med vejledningen, og langt de fleste vurderer, at de kunne bruge den vejledning, som de fik fra hotlinen, og at de efterfølgende fik løst den problemstilling, som de havde. Næsten alle de interviewede kunne godt forestille sig igen at henvende sig til hotlinen, hvis de i fremtiden står med en ny arbejdsmiljøproblemstilling. Ligeledes giver de fleste af de interviewede udtryk for, at de i relevante tilfælde ville anbefale hotlinen til deres faglige netværk. Begge resultater bakker op om, at der er tilfredshed med hotlinen.

Der er ud fra evalueringsinterview med 25 brugere af hotlinen opstillet en overordnet kategorisering af indholdet i henvendelserne:

- **Arbejdsmiljøkoordinering.** Henvendelserne handler fx om, hvad rollen som arbejdsmiljøkoordinator indeholder eller om ansvarsfordeling og relationer mellem de forskellige aktører i byggeprocessen.
- **Sikkerhed/ulykkesforebyggelse.** Henvendelserne handler fx om uddannelse af sikkerhedskoordinatorer, om stilladser, om kraner og om flugtveje.
- **Stoffer og materialer.** Henvendelserne handler blandt andet om bly og PCB i maling, punktsaneringer og hygiejneforhold.
- **Ergonomi.** Henvendelser om muskel- og skeletbesvær.

Kategorierne viser den bredde, der er i behovene for arbejdsmiljøinformationer blandt rådgivere og projekterende. Selvom hotlinen er rettet mod spørgsmål om ulykkesforebyggelse og spørgsmål til, hvordan rådgivere og projekterende løser deres koordineringsopgave, kan det ikke styres, at de, der søger rådgivning også har udfordringer, der fx handler om ergonomi og kemi.

Kategoriseringen oven for kan også læses på den måde, at henvendelserne kan inddeles efter, om de (a) handler om arbejdsmiljømæssig korrekt udførelse i et konkret projekt, eller (b) mere generelt handler om egne arbejdsmetoder og opgaver i arbejdet som rådgiver, projekterende eller arbejdsmiljøkoordinator.

Evalueringen viser, at FRI og DANSKE ARK som erhvervsorganisationer mangler en direkte vej til at kommunikere med de medarbejdere i fx en ingeniør eller arkitektvirksomhed, som arbejder med arbejdsmiljøforhold i projektering eller udførelse. Markedsføring af hotline sker derfor i høj grad gennem en række indirekte kanaler.

Samtidig kan det ses som en strukturel udfordring, at ønsket om at styrke rådgiveres og projekterendes kompetencer vedrørende arbejdsmiljø er væsentlig anderledes og mere udfordrende, fordi det ikke handler om at styrke de projekterendes og rådgivendes eget arbejdsmiljø, men om det arbejdsmiljø som de ansatte skaber for bygge- og anlægsvirksomheder via deres projektering og rådgivning. Indsatsen for arbejdsmiljørigtig projektering og koordinering er lovbaseret, men motivationen ligger et led længere ude, og en del rådgivere og projekterende vil ikke få konkrete tilbagemeldinger på, om deres indsats virker eller ikke virker ude på byggepladserne.

Det kan nævnes, at branchens organisationer vurderer, at hotlinen er så stor en succes, at den påtænkes videreført efter handleplanens finansiering løber ud.

Informationsindsats til små virksomheder

Branchemiljørådet for Bygge og Anlæg og parterne afholdt i 2005 en række velbesøgte møder om arbejdsmiljø, som især blev besøgt, fordi mødet indeholdt en introduktion til screening og det tilpassede tilsyn, som Arbejdstilsynet stod over for at indføre. Efter samme koncept blev der i efteråret 2014 inviteret til 14 møder fordelt over landet med forebyggelse af ulykker som emne. Det blev forsøgt at gøre møderne attraktive for virksomhederne ved at fortælle om Arbejdstilsynets nuværende primære tilsynspraksis, det risikobaserede tilsyn.

Trods bred annoncering viste det sig at være en væsentlig udfordring af få målgruppen (ejere, ledere, AMR og medarbejdere) til at tilmelde sig møderne. Samtidig viser evalueringen,⁵ at over halvdelen af deltagerne har gennemført arbejdsmiljøuddannelsen. Sammen med informationer indhentet ved overværelse af dialog mellem deltagerne på møderne tyder det på, at mange af deltagerne var fra virksomheder, som i forvejen har et højt niveau i deres arbejdsmiljøindsats. Det er således dels svært at rekruttere deltagere generelt, dels en udfordring at rekruttere de, som har det største behov for viden og information.

Hovedformålet med møderne var at motivere deltagerne til selv at gøre noget for at forbedre arbejdsmiljøet og arbejde for at reducere ulykker, når de kommer tilbage i virksomheden. Målet synes i nogen grad opfyldt, idet 11-26 procent 2-3 uger efter mødets afholdelse svarer, at de har iværksat konkrete handlinger på baggrund af de fem emner, som mødedeltagelsen tilbød viden om.

Målet med at formå virksomhederne til at 'tage' en Forebyggelsespakke med hjem er ved evalueringstidspunktet kun svagt opfyldt, i og med at 3 procent havde søgt en pakke. Målet kan dog senere blive opfyldt væsentligt bedre, da 46 procent svarer, at de har planer om at søge en pakke.

Antallet af virksomheder, som har deltaget i møderne, vurderes som lavt set i forhold til, at der er over 13.000 registrerede bygge- og anlægsvirksomheder med 1-9 ansatte.

Evalueringen viser, at 53 procent havde et middel udbytte af møderne, og det vurderes af evaluatoren som værende en for høj andel.

Kvalitative telefoninterview gennemført med deltagere efter møderne støtter generelt op omkring den valgte mødeform forstået som mødets længde, dets placering på dagen, deltagerinddragelsen, antal oplæg og mulighed for netværk mellem deltagere. Nogle virksomheder gør opmærksom på, at det kan være en svaghed ved møderne, at de diskuterer en idealsituation, og at der ikke bliver talt om de tilfælde, hvor arbejdsmiljøreglerne ikke overholdes, fordi arbejdsopgaven er så lille eller foregår over så kort tid, at de ikke synes, det giver mening, eller der ikke er økonomi i at overholde reglerne.

En række virksomheder blev, som en del af en markedsføring af møderne, ringet op og inviteret til at deltage i et af informationsmøderne, men tog ikke mod invitationen. I en efterfølgende opringning i evalueringssøjemed kan virksomhederne enten ikke huske opkaldet, eller de begrundede deres manglende tilmelding med:

- At de ikke havde tid på grund af travlhed mv.
- At de ikke har interesse i at deltage i informationsmøder.
- At de lige havde haft besøg af Arbejdstilsynet (og at deltagelse derfor var unødvendig).

Fag og brancherettede indsatser

Evalueringen af de fag- og brancherettede indsatser vil især fokusere på el-arbejde samt tømrer- og snedkerarbejde og finder først sted i efteråret 2015, hvilket betyder, at der ikke kan fremlægges egentlige resultater i denne artikel.

Det kan dog nævnes, at Arbejdstilsynets indsats med, ud fra data om ulykker at finde frem til de hyppigst fore-

kommende ulykker inden for de enkelte fag og brancher, synes at have været værdifuld. Dels har viden om de hyppigst forekommende ulykker været anvendt i arbejdet med at udvikle indsatserne i handleplanen, herunder de indsatser som er fag- og brancherette. Dels kan organisationerne melde tilbage, at det gør indtryk på virksomhederne inden for en branche, når det med friske tal kan dokumenteres, at fx arbejdet med rundsave stadig er en kilde til alvorlige arbejdsulykker (tømrer/snedker).

En orkestreret indsats

I handleplanen henvises til, at flere samtidige indsatser rettet mod den samme målgruppe giver en bedre effekt (outcome) end kun en enkelt indsats.⁶ Det kan også beskrives som en orkestreret indsats, hvor flere instrumenter spiller sammen for at opnå den bedste fremførelse af musikken. Handleplanen indeholder i høj grad en række forskellige initiativer, som er rettet mod de samme målgrupper. Det gælder fx indsatserne rettet mod brancher og fag, indsatser rettet mod små virksomheder, mod bygherrer og rådgivere og mod unge og nyansatte. Handleplanen benytter sig således af en orkestreret indsats.

Læsning af handleplanen og arbejdet med at opstille forandringsteorier sammen med parternes bag handleplanen viser, at der nok er tale om en orkestreret indsats, men at dirigenten kan synes at mangle forestået på den måde, at der mangler en vision og en forestilling om, hvordan to eller flere indsatser spiller sammen og skaber synergi hos målgruppen. Det er en udviklingszone at skabe flere forestillinger og beskrivelser af, hvordan indsatserne konkret spiller sammen. Måske kunne mere klare overvejelser om modtagersituationen (de situationer hvor medarbejdere, virksomheder og andre har behov for arbejdsmiljøinformationer) hjælpe til at forklare samspillet mellem og behovet for flere forskellige indsatser rettet mod den samme målgruppe.

Afledte effekter

Det kan være en afledt effekt af handleplanen, at især arbejdsgiver-, men også arbejdstagerorganisationerne er begyndt at samarbejde internt i deres egen organisation på en ny måde. Når handleplanen indeholder indsatser rettet mod de tekniske skoler, betyder det, at der opstår behov for samarbejde mellem den søjle, som tager sig af arbejdsmiljø, og den søjle som tager sig af uddannelse i den enkelte organisation. Arbejdsmiljøafdelingen oplever en større interesse for en fælles

indsats og en større forståelse for arbejdsmiljøets betydning. Samtidig har handleplanen betydet, at den øverste ledelse i organisationerne har fået et øget fokus på arbejdsmiljø.

For Bygherreforeningen, DANSKE ARK og FRI har arbejdsmiljø i byggeriet ikke været en ukendt størrelse de sidste godt 15 år. Både Arbejdstilsynet og Branchearbejdsmiljørådet for Bygge og Anlæg har løbende haft indsatser fx over for bygherrer, og der er sket en opstramning af roller og pligter gennem revision af bekendtgørelserne. Men det er nyt, at organisationerne for alvor sidder med ved bordet i udformningen af en handleplan, og det er et nybrud, hvis betydning der er store forventninger til.

PERSPEKTIVERENDE OVERVEJELSER

En af de væsentlige erfaringer med handleplanen Knæk Kurven er, at det er lykkedes at inddrage arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationerne mere direkte, hvor de ellers primært samarbejder om arbejdsmiljø i branchearbejdsmiljørådene. Gennem arbejdet med Knæk Kurven ser de også indsatser, som de foretager i egen organisation og for egne midler i forhold til det samlede mål med at knække kurven. Denne erfaring synes umiddelbart at kunne anvendes også i andre brancher.

En anden erfaring er, at det er produktivt at inddrage alle aktører i byggeriet, herunder bygherre og rådgivere, både i arbejdet med at formulere handleplanen og som målgruppe for indsatser. Bygge og anlæg er som branche kendetegnet ved denne tredeling: Den som bestiller produktet, den som planlægger, og den som udfører - og de vil ofte være adskilte virksomheder. En stor del af den øvrige offentlige og private produktion er kendetegnet ved, at der bestilles, planlægges og udføres inden for virksomhedens egne rammer, hvorfor det umiddelbart er nemmere at adressere et arbejdsmiljøansvar og -hensyn. Det er derfor en pointe, at der i forbindelse med den stigende brug af udlicitering af fx offentlige serviceydelser bør være opmærksomhed på, at arbejdsmiljøansvar og -hensyn adresseres og fx styrkes ved indsatser, som ligner dem, der sættes i værk over for bygherre og rådgivere. Det ville fx svare til, at politikere skal overveje arbejdsmiljømæssige implikationer, herunder ulykkesrisici, når de skaber eller forandrer offentlige serviceydelser.

Bygge og anlæg er en særlig branche, med virksomheder der arbejder på skiftende arbejdssteder, mange små virksomheder, midlertidigt ansatte og megen udenlandsk arbejdskraft. Hvis en handleplan kan bringes til at reducere antallet af alvorlige ulykker i en så kompleks branche, synes det oplagt, at det også vil kunne lykkes at gennemføre handleplaner i andre brancher, som oftest er mindre komplekse. Det, at byggeriet er anderledes, kan dog betyde, at flere af handleplanens konkrete indsatser ikke er direkte overførbare til andre brancher.

Det er en erfaring, at handleplanen Knæk Kurven i høj grad benytter sig af informationsindsatser som virkemiddel. Eneste vægtige undtagelse er lærlingeindsatsen, der kan defineres som processtøtte til de tekniske skoler og virksomheder med lærlinge. Set i lyset af at informationsindsatser har været benyttet af både branchearbejdsmiljørådet og parterne i mange år, og at denne indsats ikke for alvor har formået at knække kurven for ulykker (men måske medvirket til at der ikke kom flere ulykker), kunne det have været spændende, hvis handleplanen i højere grad havde udviklet indsatser, som ikke baserer sig på informationsindsatser. De foreløbige erfaringer fra evalueringen kan dog ikke entydigt støtte op om, at der er brug for andet og mere end informationsindsatser, idet der både er en informationsindsats, som der ser ud til at være stor tilfredshed med, og en som der er mindre tilfredshed med, mens

lærlingeindsatsen (processtøtte) synes at kræve mere tid, før den for alvor vil kunne vise en virkning.

Den forskningsbaserede evaluering af handleplanen i byggeriet når ikke at kunne bidrage med resultater, som viser, om outcome på lang sigt bliver opnået, dvs. at der sker en reduktion i antallet af ulykker. Det er derfor ikke muligt på denne baggrund hverken at anbefale eller ikke anbefale handleplaner til andre brancher.

Indledningsvist blev en handleplan rammesat som en særlig indsats i en afgrænset periode. Det, som er handleplanens styrke, kan også være en del af dens svaghed. På nuværende tidspunkt er handleplanen tre fjerdedele inde i dens forløb, og parterne bag handleplanen skal til at se på, hvad de nåede, og hvor langt de nåede og lukke nogle indsatser ned. Samtidig sidder de med nye ideer til indsatser, som er resultater af arbejdet med handleplanen, og skal derudover tænke på, hvordan de bæredygtige initiativer i handleplanen kan videreføres og finansieres. Set i det lys bliver en handleplan også en afslutning, som bør følges op af enten en ny handleplan af andre lignende initiativer eller ved at gøre nogle af de afprøvede indsatser permanente. Især fordi arbejdet med at reducere alvorlige ulykker næppe for alvor kan vise klare resultater inden for en 2-årig periode.

Note

1. I 2006 blev dog I forbindelse med 2010-planen for arbejdsmiljøindsatsen udarbejdet en lignende handleplan: Handleplan – fælles indsats for større sikkerhed i Byggebranchen. Den nuværende handleplan adskiller sig ved, at ejerskabet er lagt ud til de involverede parter og ved at indsatserne i handleplanen er væsentlig mere konkretiserede end i den tidligere handleplan.
2. Opgaven er dog ikke afgrænset til at forebygge ulykker, men indbefatter også at forebygge muskelskelet besvær, psykisk arbejdsmiljø, kemi, støj mv
3. Deltagere i workshops har været de repræsentanter fra de deltagende organisationer og Arbejdstilsynet som har været med til formulere handleplanen. Workshoppen har ved hjælp af en værkstedsmetode arbejdet med skabe og genskabe forandringsteorier for de væsentlige indsatser i handleplanen.
4. R. Pawson & N. Tilley (1997) : Realistic Evaluation, Sage
5. Der er udarbejdet en særlig evaluering af informationsmøder med små virksomheder: Flemming Pedersen, Siri Dencker og Gitte Hübner (2015). Evaluering af: 'Møder for små virksomheder' - BAR Bygge & Anlæg
6. Dyreborg J, et al. (2013). "Review af ulykkesforebyggelse – review af den eksisterende videnskabelige litteratur om effekten af forskellige typer tiltag til forebyggelse af arbejdsulykker". Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA).

Kildegrundlag

- 'Handleplan mod arbejdsulykker i bygge- og anlægsbranchen' og dertil knyttede relevante dokumenter som fx udfoldede beskrivelser af enkeltindsatser (2014).
- Evaluering af: 'Møder for små virksomheder' – rapport til Branchearbejdsmiljørådet for Bygge & Anlæg (2015) .
- Foreløbige resultater fra forskningsevalueringen af handleplanen som bygger på: Seks workshop omkring udarbejdelse af forandringsteorier for den samlede handleplan og for hovedindsatserne med deltagelse af repræsentanter fra aktørerne bag handleplanen og forskernes efterfølgende arbejde med at beskrive forandringsteorierne.
- 25 telefoninterview med brugere af hotline for rådgivere samt interview med den konsulent, der bemander hotline.
- Personlige interview med repræsentanter for Dansk Byggeri, BAT og 3F.
- Interview med konsulenter der driver lærlingeindsatsen.
- Besøg på og interview med skoler der har arbejdet med lærlingeindsatsen.
- Referater og diskussioner på følgegruppemøder.